

**PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT
PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP)
DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN ASAHAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Akuntansi Sektor Publik*

Oleh :

ERNI MURNIATI
NPM : 1920050010



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ERNI MURNIATI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920050010**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Akuntansi/ Akuntansi Sektor Publik**
Judul Tesis : **PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 14 Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI, S.E., Ak, M.Si., CA Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.

PENGESAHAN

**PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN ASAHAN**

ERNI MURNIATI

1920050010

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, Tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji

1. Dr. IRFAN, S.E., MM.

Ketua

1.....

2. Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.

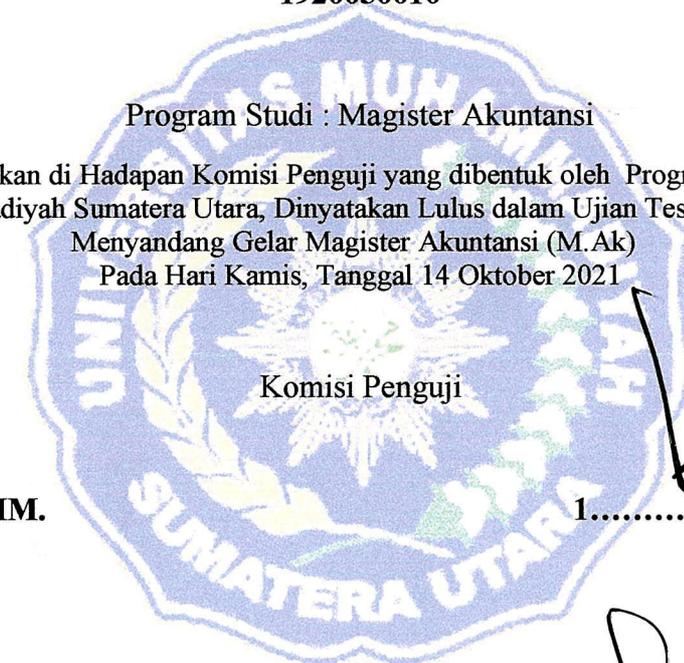
Sekretaris

2.....

3. Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si.

Anggota

3.....



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelas Magister pada Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 Oktober 2021



Penulis,

ERNI MURNIATI
NPM: 1920050010

ABSTRAK

PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

ERNI MURNIATI

NPM : 1920050010

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji, pengaruh integritas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Objek penelitian ini adalah pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 (Tiga Puluh Enam) Auditor dan P2UPD pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan. Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa skala item. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP, Obyektivitas berpengaruh terhadap kinerja APIP, Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP, budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja APIP, budaya organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP, budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP.

Kata Kunci : Integritas, Obyektivitas, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja APIP.

ABSTRACT

EFFECT OF INTEGRITY, OBJECTIVITY, AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF INTERNAL SUPERVISORY APPARATUS GOVERNMENT (APIP) WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A MODERATING VARIABLE ON REGIONAL INSPECTORATE ASAHAN DISTRICT

ERNI MURNIATI

NPM : 1920050010

This study aims to determine, analyze and test, the effect of integrity on APIP performance. To find out, analyze and test the effect of objectivity on APIP's performance. To find out, analyze and test the effect of competence on APIP performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the influence of integrity on APIP's performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the effect of objectivity on APIP's performance. To find out, analyze and test organizational culture to moderate the influence of competence on APIP performance. The object of this research is the Office of the Inspectorate of Asahan Regency. The sample in this study were 36 (Thirty Six) Auditors and P2UPD at the Inspectorate Office of Asahan Regency. The research approach uses quantitative associative. This research uses data analysis method using SmartPLS.3 software which is run with computer media. In this study, the research instrument used was a questionnaire/questionnaire. The variable measurement scale used in this study is to use an ordinal scale in the form of an item scale. The results of this study indicate that the Integrity variable affects APIP performance, Objectivity affects APIP performance, Competence affects APIP performance, organizational culture moderates the influence of integrity on APIP performance, organizational culture moderates the effect of objectivity on APIP performance, organizational culture does not moderate the influence of competence on performance. APIP

Keywords: Integrity, Objectivity, Competence, Organizational Culture, APIP Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Integritas, Obyektivitas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan”**. Adapun tesis ini disusun untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Program Pascasarjana Program Studi Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis berusaha agar tesis ini sempurna sesuai dengan yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dorongan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak baik sifatnya moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari,SE.,M.Si,Ak.CA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya sari, SE,M.Si,Ak.CA., selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya sari, SE,M.Si,Ak.CA., selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari,SE.,M.Si,Ak.CA., selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak Prof. Dr. Sumarno, M.Pd. dan Dr. Muslim Marpaung, SE, M.Si., selaku Dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian.
8. Suami tercinta Ahmad Afandi, S.Sos, M.Si, alm. Mhd. Rafi Al Afandi (tunggu Bunda dipintu syurga ya sayang) dan kedua bidadari kecil ku Khairunnisa Maharani dan Anindita Keysha Afni serta keluarga besar ku yang sepenuh hati memberikan motivasi kepada penulis selama kuliah hingga selesainya penulisan tesis ini.
9. Seluruh Staf Pengajar dan Staf Administrasi serta teman-teman seperjuangan di Pascasarjana Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun Ajaran 2019.

Semoga proposal tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan menyertai kita semua.

Medan, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Perumusan Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Manfaat Penelitian	17
BAB II. LANDASAN TEORI	19
2.1 Kerangka Teoritis.....	19
2.1.1 Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	19
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.1.3 Penentuan Tujuan dan Penilaian Kinerja.....	21
2.1.1.4 Indikator Kinerja	21
2.1.2 Budaya Organisasi.....	23
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	23
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	24
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi.....	25
2.1.3 Integritas.....	26
2.1.3.1 Pengertian Integritas.....	26
2.1.3.2 Manfaat Integritas	27
2.1.3.3 Indikator Integritas	28

2.1.4. Obyektivitas	29
2.1.4.1 Pengertian Obyektivitas	29
2.1.4.2 Unsur-Unsur Dalam Obyektivitas.....	30
2.1.4.3 Indikator Obyektivitas.....	31
2.1.5 Kompetensi	32
2.1.5.1 Pengertian Kompetensi	32
2.1.5.2 Karakteristik Kompetensi	33
2.1.5.3 Indikator Kompetensi	34
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	35
2.3 Kerangka Konseptual	46
2.4 Hipotesis.....	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
3.1 Pendekatan Penelitian	54
3.2 Tempat dan waktu Penelitian	54
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	55
3.4 Defenisi Operasional	56
3.5 Tehnik Pengumpulan Data	59
3.6 Tehnik Analisis Data.....	66
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Hasil Penelitian	70
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
4.1.1.1 Gambaran Umum Inpektorat Kabupaten Asahan	70
4.1.1.2 Tupoksi	70
4.1.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner	70
4.1.3 Deskripsi Responden	71
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	72
4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	74

4.1.4.1 Integritas (X_1)	74
4.1.4.2 Obyektivitas (X_2)	77
4.1.4.3 Kompetensi (X_3)	79
4.1.4.4 Budaya Organisasi (Z)	80
4.1.4.5 Kinerja APIP (Y)	83
4.2.1 Hasil Pengujian SEM PLS	84
4.2.1.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	84
4.2.1.2 Evaluasi Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	86
4.3 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	92
4.3.1. Uji Koefisien Determinan (R-Square)	93
4.3.2. Uji F2 (F-Square)	94
4.3.3. Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	95
4.4 Pembahasan Penelitian	100
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan	3
Tabel 1.2 Capaian Level Kapabilitas APIP pada Inspektorat Se-Provinsi Sumatera Utara Semester 1 Tahun 2020	7
Tabel 1.3 Kualifikasi Pendidikan Auditor dan P2UPD Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	55
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	60
Tabel 3.4 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 3.6 Hasil Cross Loading	64
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.6 Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden	74
Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Integritas (X_1) ..	75
Tabel 4.8 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Obyektivitas (X_2) ..	77
Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Kompetensi (X_3) ..	79
Tabel 4.10 Penjelasan Responden atas Variabel Moderating Budaya Organisasi (X_3)	81
Tabel 4.11 Penjelasan Responden atas Variabel Terikat Kinerja APIP (Y) ..	83
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	86
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	88
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i>	89

Tabel 4.15	Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	91
Tabel 4.16	<i>Cronbach's Alpha</i>	92
Tabel 4.17	Hasil <i>R Square</i>	93
Tabel 4.18	Hasil Nilai F-Square	94
Tabel 4.19	Hasil Hipotesis Efek Antar Variabel (Path Coefficient).....	97
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Hipotesis Efek Moderasi (Path Coefficient)	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	52
Gambar 3.1. Model Struktural PLS	67
Gambar 4.1. <i>Outer Model</i>	85
Gambar 4.2. <i>Inner Model</i>	92

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	116
A. Variabel Bebas Integritas (X_1)	117
B. Variabel Bebas Obyektivitas (X_2)	117
C. Variabel Bebas Kompetensi (X_3)	118
D. Variabel Moderating Budaya Organisasi (Z)	119
E. Variabel Terikat Kinerja APIP	120
Lampiran 2 : <i>Output</i> SmartPLS	121
Lampiran 3 : Tampilan Menu di Smart PLS	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja aparat pemerintah sedang menjadi perhatian masyarakat akhir-akhir ini. Hal tersebut disebabkan karena semakin banyak aparat pemerintah yang tersangkut kasus korupsi. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa maka diperlukan adanya peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan. Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati menyampaikan bahwa pentingnya peranan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam menjaga reputasi dan image pemerintah. APIP bisa menjadi salah satu kunci agar masyarakat dapat terus merasa percaya terhadap pemerintahnya. Dampak dari APIP yang baik adalah rakyat akan puas dengan pelayanan, dan kinerja sehingga mereka mau dan bersedia membayar pajak. Hal ini disampaikannya pada Rapat Kerja Nasional Sinergi Pengawasan Penerimaan Negara oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kementerian/ Lembaga/Daerah (K/L/D) Tahun 2017 di Aula Dhanapala Kementerian Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bahwa Inspektorat merupakan sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Daerahnya. Inspektorat Daerah berfungsi sebagai auditor internal Pemerintah yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas pengawasan yaitu audit yang mereka lakukan untuk menjaga

profesionalisme kinerja yang dilaksanakan, sehingga dapat menghasilkan hasil audit yang kompeten dan reliable (dapat dijamin kesahihannya). Kinerja suatu profesi dapat diukur dari standar yang telah ditetapkan, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kinerja yang dihasilkan dan kuantitas merupakan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu yang telah direncanakan (Wati, dkk, 2010:3). Dalam melakukan pemeriksaan auditor harus mampu menggabungkan pengetahuan, pengalaman, serta independensinya dalam menghasilkan audit yang berkualitas. Sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) maka Inspektorat terikat oleh kode etik profesi, dimana kepatuhan terhadap kode etik ini berperan penting dalam menjaga kredibilitas auditor dalam ancaman resiko yang tinggi.

Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang membawahi Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional Umum, Pejabat Fungsional Auditor, Pejabat Fungsional P2UPD, dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Inspektorat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi: perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan; pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya; pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas

penugasan Bupati; penyusunan laporan hasil pengawasan; pelaksanaan administrasi Inspektorat; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Berikut jumlah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Asahan

No	Uraian	Jumlah		
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Pejabat Administrasi	8	9	9
2	Pejabat Fungsional Auditor	20	22	22
3	Pejabat Fungsional P2UPD	-	14	14
4	Pejabat Fungsional Umum	9	6	11
Jumlah		37	51	56

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Inspektorat Kabupaten Asahan

Paradigma Inspektorat saat ini telah berubah dari yang tadinya sebagai pemeriksa, saat ini lebih ditekankan pada kegiatan pembinaan kepada seluruh satuan kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan. Hal tersebut sangat perlu dilakukan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari praktik-praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Namun walaupun telah dilakukan berbagai pembinaan secara terus menerus dan perubahan pola pikir APIP sebagai pemberi peringatan dini (early warning) terhadap temuan pelanggaran atau penyimpangan yang berindikasi KKN, fenomena yang terjadi saat ini masih ditemukan beberapa temuan hasil pemeriksaan Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan yang memiliki kesamaan dengan temuan pada tahun-tahun sebelumnya serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan penugasan audit yang belum memadai sehingga banyak pihak mempertanyakan kinerja APIP.

Kualitas dan kuantitas kinerja dalam profesi auditor tentunya hanya dapat diwujudkan oleh kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya, sehingga dibutuhkan standar etika dan standar teknis sebagai dasar pelaksanaan tugas yang dipertanggung jawabkan pada auditor. Standar etika dapat berupa kode etik atau kode perilaku profesi yang bersangkutan, sedangkan standar teknis merupakan standar pelaksanaan kegiatan audit tersebut yang berisi kriteria atau ukuran mutu minimal dalam kegiatan audit.

Pada saat ini APIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dituntut untuk meningkatkan kapabilitasnya pada level yang lebih terpercaya yaitu level III (integrated). Kapabilitas APIP adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif. Tingkat (level) kapabilitas adalah menggambarkan karakteristik dan kapabilitas APIP pada tingkatan tertentu, yaitu Level 1 disebut Initial. Jika satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kapabilitas yang dimiliki baru mencapai level 1 maka di dalam pelaksanaan kegiatan pengawasannya belum atau tidak ada praktik pengawasan yang tetap, tidak ada kapabilitas yang berulang dan masih tergantung kepada kinerja individu auditor yang dimiliki sehingga **APIP belum dapat memberikan jaminan atas proses tata kelola sesuai peraturan dan mencegah korupsi.** Level 2 disebut Infrastructure. Apabila satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kabilitas yang dimiliki mencapai level 2 hal ini menunjukkan bahwa di dalam pelaksanaan kegiatan pengawasannya proses audit dilakukan

secara tetap, rutin dan berulang, sudah membangun infrastruktur namun baru sebagian yang telah selaras dengan standar audit, dengan *outcome* **mampu memberikan keyakinan yang memadai proses sesuai dengan peraturan, mampu mendeteksi terjadinya korupsi.** Level 3 disebut Integrated. Apabila satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kapabilitas yang dimiliki mencapai level 3 hal ini menunjukkan bahwa praktik profesional dan audit internal telah ditetapkan secara seragam dan telah selaras dengan standar, dengan *outcome* **APIP mampu menilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomis suatu program/kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.** Level 4 disebut Managed. Apabila satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kabilitas yang dimiliki mencapai level 4 hal ini menunjukkan bahwa Unit audit internal telah mengintegrasikan semua informasi di seluruh organisasi untuk memperbaiki tata kelola dan manajemen risiko dengan *outcome* **APIP mampu memberikan assurance secara keseluruhan atas tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.** Level 5 disebut *Optimizing*. Apabila satu unit organisasi APIP disimpulkan tingkat kabilitas yang dimiliki mencapai level 5 hal ini menunjukkan bahwa Unit audit internal telah menjadi unit yang terus belajar baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk perbaikan berkelanjutan, dengan *outcome* **APIP menjadi agen perubahan.**

Level kapabilitas ini secara tidak langsung dapat memberikan gambaran mengenai tingkat efektifitas tata kelola suatu APIP karena salah satu kriteria dari suatu tata kelola yang baik (Widyananda, 2008) adalah adanya pengembangan

kapasitas dan kapabilitas organisasi. Oleh karenanya APIP dalam kapasitasnya sebagai auditor internal pemerintah harus terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya untuk dapat memberikan penilaian independen dan objektif atas efektivitas operasi dari proses tata kelola organisasi guna memberi nilai tambah bagi organisasi. Peningkatan efektivitas APIP dapat mendorong efektivitas instansi pemerintah di lingkungan organisasi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/P) tempat APIP bernaung yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi secara keseluruhan. Seperti yang telah diinstruksikan oleh Presiden pada Rapat Koordinasi Nasional Peningkatan Kapabilitas dimana peningkatan kapabilitas APIP merupakan salah satu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2014 - 2019 (RPJMN). Pentingnya peningkatan kapabilitas APIP itu sendiri didasari dengan cita-cita pemerintah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, akuntabel, dan berintegritas. APIP diharapkan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan serta standar yang ada, dimana untuk menuju level III ada beberapa indikator yang harus dipenuhi serta dilakukan oleh APIP. Semakin meningkatnya level kapabilitas APIP maka semakin baik pula tata kelola pemerintahan.

Sampai dengan semester I tahun 2020, telah dilakukan penjaminan kualitas (*quality assurance*) atas penilaian mandiri (*self assessment*) yang dilaksanakan oleh APIP di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Penjaminan kualitas (*quality assurance*) adalah mengetahui efektivitas APIP yang tercermin dari level kapabilitasnya dengan mengacu kepada praktik tata kelola yang baik dan berlaku secara universal di seluruh dunia melalui penilaian elemen-elemen yang tercantum

dalam IACM, memperoleh gambaran mengenai permasalahan dan hambatan APIP dalam melaksanakan tata kelola yang baik di lingkungannya, meyakinkan unit APIP dalam pemenuhan bukti-bukti dan membantu perbaikan yang terkait permasalahan dan hambatan APIP dalam mengembangkan kapabilitasnya. Penilaian mandiri (*self assessment*) adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka menilai efektivitas APIP yang tercermin dari level kapabilitasnya dengan mengacu kepada praktik tata kelola yang baik dan berlaku secara universal di seluruh dunia melalui penilaian elemen-elemen yang tercantum dalam Internal Audit Capability Model (IACM). Hasil penjaminan kualitas (*quality assurance*) atas penilaian mandiri (*self assessment*) dengan pencapaian level kapabilitas APIP digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Capaian Level Kapabilitas APIP pada Inspektorat Se-Provinsi Sumatera Utara Semester I Tahun 2020

No	Uraian	Jumlah APIP	Level			
			1	2	3 DC	3
1	Provinsi	1	-	1	-	-
	Capaian		-	1	-	-
2	Kabupaten/Kota	33	-	18	11	4
	Capaian		-	18	11	4
Total Capaian		34	-	19	15	
Total Target Tahun 2020						20
% Capaian dibanding jumlah APIP						75%

Sumber Data : Laporan Hasil Pengawasan Semester I Tahun 2020 BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Dari 33 Inspektorat Daerah kabupaten/kota dan satu Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, baru 4 yang mencapai level 3 pada Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), 11 level 3 DC (Dengan Catatan) dan 19 Inspektorat Daerah lainnya masih berada pada level 2. Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan masih di level 2 (*infrastructure*) yang mana level Kapabilitas

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan masih tertinggal dari beberapa Inspektorat Daerah diwilayahnya yang terlebih dahulu mencapai kapabilitas pada level 3. Sehingga dengan pencapaian level kapabilitas pada level 2 ini dapat dikatakan pencapaian kinerja APIP di Kabupaten Asahan masih dikatakan belum baik.

Untuk terciptanya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas pengawasan dalam lingkup kewenangannya melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang dalam hal ini penugasannya diserahkan kepada Auditor dan P2UPD (Pengawas Pemerintah Urusan Pemerintahan Daerah) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama adalah Integritas. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja APIP. Integritas mengharuskan seorang auditor dan P2UPD untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Integritas adalah dimana seorang auditor diharuskan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab (Mulyadi, 2010:56). Hal itu disebabkan kecurangan prinsip akan dapat mengganggu relevansi dari sesuatu yang dilaporkan, dalam hal ini adalah laporan keuangan. Dengan integritas yang tinggi, maka auditor dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya, (Pusdiklatwas BPKP., 2005 dalam Ayuningtyas, dkk 2012).

Dengan kata lain, ketiadaan integritas pada diri Auditor dan P2UPD akan memicu kepada perilaku permisif terhadap aturan atau kode etik yang menjadi dasar auditor dan P2UPD dalam bekerja. Perilaku permisif ini selanjutnya

akan menggiring kepada menurunnya relevansi laporan keuangan maupun laporan lainnya yang sebelumnya terjadi akibat lemahnya integritas Auditor dan P2UPD dalam menguji laporan-laporan itu sendiri. Ketidak relevan laporan keuangan yang notabene digunakan sebagai alat dalam membuat keputusan selanjutnya akan menggiring kepada pengambilan keputusan yang keliru atau bias. Seyogianya Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan, telah melaksanakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya secara bersungguh-sungguh tetapi masih saja ada kendala-kendala dalam melakukan pengawasan terhadap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Asahan terutama dalam pengelolaan keuangan daerah diantaranya masih ada pegawai inspektorat yang belum berani menyampaikan secara lengkap hasil temuan-temuan berkaitan kesalahan yang dilakukan Organisasi Perangkat Daerah, tentunya jika Inspektorat belum berani secara jujur menyampaikan temuan-temuannya maka berarti pegawai Inspektorat belum bertanggung jawab secara penuh terhadap profesinya.

Hasil penelitian sebelumnya, (Yendrawati, 2014), dan (Nurjannah, 2016) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara hasil penelitian (Prihartono, 2018) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit pada Inspektorat, diperlukan bukan hanya kejujuran tetapi profesionalitas sangat diperlukan dalam menjalankan tugas sebagai auditor.

Faktor yang kedua adalah Obyektivitas. Obyektivitas sangat diperlukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), sehingga hendaknya tidak

pernah menempatkan diri atau ditempatkan dalam posisi di mana objektivitas mereka dapat dipertanyakan. Pengertian objektivitas menurut Desi Anhariani (2006:103) adalah suatu hal yang langka dan hendaknya tidak dikompromikan. Seorang auditor hendaknya tidak pernah menempatkan diri atau ditempatkan dalam posisi di mana objektivitas mereka dapat dipertanyakan. Pelanggaran atas aturan-aturan ini akan menyebabkan munculnya kritikan dan pertanyaan mengenai kurangnya objektivitas yang dimiliki oleh auditor. Kode etik dan standar auditor internal telah menetapkan aturan-aturan tertentu yang harus diikuti agar terhindar dari kemungkinan pandangan akan kurangnya objektivitas atau munculnya bias. Pelanggaran atas aturan-aturan ini akan menyebabkan munculnya kritikan dan pertanyaan mengenai kurangnya objektivitas yang dimiliki oleh auditor internal. Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan selalu berusaha menjalankan pengawasannya secara obyektif dan berusaha tidak melanggar kode etik. Objektivitas yang dijalankan diupayakan dapat memberikan uraian mengenai dunia audit dengan tidak menunjuk pada pribadi tertentu dan tidak menyinggung perasaan orang lain. Namun pada pelaksanaannya pengungkapan secara intelektual tidak dapat dilakukan secara transparan dan bebas dari konflik kepentingan. Hal tersebut diakibatkan oleh masih adanya kode etik yang menjaga agar jangan sampai yang membuat kesalahan terexpose.

Hasil penelitian (Yendrawati, 2014) dan (Prihartono, 2018) menyimpulkan bahwa jika obyektivitas diperlukan profesionalitas yang mana auditor wajib mengungkapkan secara jelas dan bebas dari kepentingan. Walaupun dalam penelitian ini obyektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain obyektivitas, kompetensi merupakan hal yang tak kalah penting dibanding integritas dan obyektivitas. Kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif (Ahmad, 2011). Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang diharapkan dimiliki Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya seorang auditor dan P2UPD. Jika seorang auditor atau P2UPD memiliki kompetensi yang outstanding performers maka hasil pengawasan akan lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Namun pada pelaksanaannya masih ditemui masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi diantaranya latar belakang pendidikan, kemudian pengetahuan dan keahlian yang dimiliki belum sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga pengawasan belum dapat dilaksanakan secara optimal. Kualifikasi pendidikan auditor dan P2UPD di Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Kualifikasi Pendidikan Auditor dan P2UPD
Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN UMUM								JUMLAH PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR DAN P2UPD
		D3		S1			S2			
		EKONOMI	NON EKONOMI	EKONOMI	HUKUM	NON EKONOMI DAN HUKUM	EKONOMI	HUKUM	NON EKONOMI DAN HUKUM	
1.	Auditor	0	2	11	4	1	4	0	0	22
2	P2UPD	0	0	4	4	5	1	0	0	14
JUMLAH		0	2	15	8	6	5	0	0	36

NO	JABATAN	KUALIFIKASI PENDIDIKAN LATIHAN JABATAN				JUMLAH PEJABAT FUNGSIONAL AUDITOR DAN P2UPD
		DIKLAT PEMBENTUKAN/PENJENJANGAN				
		TERAMPIL	AHLI	MUDA	MADYA	
1.	Auditor	3	1	11	7	22
2	P2UPD	0	7	7	0	14
JUMLAH		3	8	18	7	36

Sumber Data : Daftar Urut Kepangkatan Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yendrawati, 2014), dan (Prihartono, 2018) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian (Kovinna, 2014), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit, dimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai inspektorat bukan merupakan hal yang sangat diperlukan dalam melakukan pengawasan, tetapi pendekatan secara personal sangat dibutuhkan untuk memperoleh hasil audit secara optimal.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasinya dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang

membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Auditor dan P2UPD adalah seseorang yang berkompeten di bidangnya. Dalam melaksanakan tugasnya baik auditor maupun P2UPD terbiasa menghadapi masalah dalam lingkungan kerjanya sehingga auditor biasanya sulit menerima sistem pengendalian yang birokratis. Hasil kinerja yang diperoleh dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja diperoleh dari lingkungan organisasi dan budaya organisasi tempat ia bekerja, semakin nyamannya seseorang dengan lingkungan organisasi tempatnya bekerja maka itu akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai tersebut dimana semangatnya ini akan meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sehingga dari 4 hal yang wajib dipatuhi oleh auditor untuk mengoptimalkan kerjanya, budaya dapat mempengaruhi secara kuat atau memperlemah kinerja dari seseorang auditor.

Untuk budaya organisasi, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kabupaten Asahan belum sepenuhnya berorientasi pada elemen budaya organisasi yakni perhatian kepada hal yang rinci atau detail dimana sebagian auditor dan

P2UPD belum mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail pada saat melakukan pemeriksaan. Sehingga Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kabupaten Asahan belum mampu melakukan pengawasan secara optimal.

Hasil penelitian (Wahidi, U., Hardi, & Safitri, 2020), dan (Ningsih., 2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan kinerjanya, auditor sangat bergantung pada budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut (Handayani, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti kembali terkait kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan dan pengalaman kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator. Sehingga hal ini menjadi motivasi penulis untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Integritas, Obyektivitas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang masalah yang disusun maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kabupaten Asahan secara umum baik namun masih terdapat kekurangan dengan belum terpenuhinya indikator ketepatan waktu.
2. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Kabupaten Asahan memiliki tingkat integritas yang perlu ditingkatkan.
3. Pengungkapan secara intelektual tidak dapat dilakukan secara transparan dan bebas dari konflik kepentingan. Hal tersebut diakibatkan status kepegawaian Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat sebagai PNS Daerah.
4. Kompetensi personal yang belum memadai sehingga pengetahuan dan keahlian yang dimiliki belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berdampak kepada pengawasan belum dapat dilaksanakan secara optimal.
5. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan belum sepenuhnya berorientasi pada elemen budaya organisasi terutama terkait dengan indikator perhatian kepada hal yang rinci atau detail dimana sebagian auditor dan P2UPD belum mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail pada saat melakukan pemeriksaan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?
2. Apakah Obyektivitas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?
3. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?
4. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?
5. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?
6. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Obyektivitas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan instansi pemerintah.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Memperoleh informasi mengenai Pengaruh integritas, obyektivitas dan kompetensi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi sebagai variable pemoderasi pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh integritas, obyektivitas dan kompetensi terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi sebagai variable pemoderasi pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2011)

Menurut Handoko (2015) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan

dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai pegawai dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja, yaitu (Mathis, 2012) :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Menurut model mitra-lawyer kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Moeheriono, 2011) :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.1.3. Penentuan Tujuan dan Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap pegawai dalam Instansi Pemerintah. Kinerja merupakan penampilan dari seseorang maupun kelompok kerja auditor. Ada 3 (tiga) hal yang penting dalam kinerja seorang auditor adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap auditor merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi khususnya pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan dari setiap personel. Dalam penilaian kinerja pegawai telah diatur didalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) Pasal 75 dan Pasal 76 yang berbunyi :

Pasal 75 : “Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan system karier”

Pasal 76 : (1) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

(2) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori berikut ini (Moeheriono, 2011) :

a. Efektif.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

c. Kualitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Produktivitas.

Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”. Edy Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan jika budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi.

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Fungsi budaya organisasi menurut (Judge & Robbins, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut (Eddy Sutrisno, 2010), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
2. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.

3. Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
5. Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
6. Budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
7. Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Keberhasilan pemimpin disebabkan karena ia memiliki visi dan misi yang kuat.
8. Salah satu fungsi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholdernya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

2.1.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan (Judge & Robbins, 2011) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

2.1.3. Integritas

2.1.3.1. Pengertian Integritas

Integritas adalah konsistensi atau tekad yang tidak dapat dihalangi dalam mendukung nilai-nilai keyakinan dan prinsip. Atau Integritas adalah konsep yang menunjukkan konsistensi atau ketegasan tindakan dengan nilai dan prinsip. Jika etika dapat diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran dari gerakan seseorang.

Menurut Henry Cloud, ketika berbicara mengenai integritas, maka tidak akan terlepas dari upaya untuk menjadi orang yang utuh, yang bekerja dengan

baik dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya. Integritas sangat terkait dengan keutuhan dan keefektifan seseorang sebagai insan manusia (Henry Cloud, 2010).

Integritas berasal dari bahasa latin yaitu integrity yang bermakna “*as whole and represents completeness*”, artinya, integritas menunjukkan keseluruhan dan kelengkapan. Mereka juga menerangkan bahwa integritas merupakan keseluruhan dari bagian-bagian tertentu (Yendrawati, 2014)

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan jika Integritas merupakan karakter yang telah menyatu dalam kehidupan seseorang yang digunakan untuk mencapai seluruh kebajikan dan integritas sebagai ketaatan yang kuat pada sebuah kode, khususnya nilai moral atau nilai artistik tertentu.

2.1.3.2. Manfaat Integritas.

Integritas merupakan sikap atau perilaku dari seseorang pegawai ataupun karyawan dalam mencapai tingkat loyalitasnya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu integritas sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa manfaat integritas, yaitu (Henry Cloud, 2010) :

1. **Manfaat fisik**

Hati kita akan terasa sehat dan bugar. Kita selalu siap untuk melakukan kegiatan sehari-hari atau bekerja. Keuntungan intelektual dengan mental dan pengetahuan kita dapat mengoptimalkan kemampuan otak kita.

2. Manfaat emosional

Diri menjadi penuh motivasi, kesadaran diri, empati, simpati, solidaritas tinggi, dan penuh kehangatan emosional dalam interaksi kerja.

3. Manfaat spiritual

Membuat diri Anda lebih bijaksana dalam menafsirkan segala sesuatu termasuk pengalaman hidup, baik menyenangkan dan tidak menyenangkan, misalnya kesuksesan, kegagalan, dan penderitaan.

4. Manfaat sosial

Kita semakin mampu menciptakan lingkungan yang sama untuk mengerjakan tugas-tugas yang menuntut solidaritas dan kerjasama yang baik, memiliki kepekaan hati dan perasaan untuk selalu menyediakan tempat bagi orang lain di dalam hati kita.

2.1.3.3. Indikator Integritas.

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan definisi lain dari integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Lawan dari integritas adalah hypocrisy. Indikator integritas dikembangkan sebagai berikut (Wahidi, U., Hardi, & Safitri, 2020) :

1. Sikap jujur,
2. Berani,
3. Bijaksana

4. Tanggung jawab terhadap profesi.

Sedangkan Indikator integritas menurut pendapat ahli yang lain ada 3 (tiga) hal, yaitu (Nurjannah, 2016):

1. Sikap jujur,
2. Berani,
3. Bijaksana

2.1.4. Obyektivitas

2.1.4.1. Pengertian Obyektivitas.

Obyektivitas dipastikan melalui struktur organisasi, pelatihan, dan penugasan personel dengan pertimbangan yang seksama. Ada beberapa pendapat mengenai obyektivitas menurut beberapa ahli.

Pengertian obyektivitas menurut Lawrence B. Swyer, mortimer A. Dittenhofer dan James H. Scheiner yang diterjemahkan oleh (Ningsih., 2017) adalah : “Obyektivitas adalah suatu hal yang langka dan hendaknya tidak dikompromikan. Seorang auditor hendaknya tidak pernah menempatkan diri atau ditempatkan dalam posisi di mana obyektivitas mereka dapat dipertanyakan. Kode etik dan standar auditor internal telah menetapkan aturan-aturan tertentu yang harus diikuti agar terhindar dari kemungkinan pandangan akan kurangnya obyektivitas atau munculnya bias. Pelanggaran atas aturan-aturan ini akan menyebabkan munculnya kritikan dan pertanyaan mengenai kurangnya obyektivitas yang dimiliki oleh audit internal.”

Selain itu pengertian objektivitas menurut (Prihartono, 2018) adalah: “Harus bebas dari masalah benturan kepentingan (conflict of interest) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (material misstatement) yang diketahuinya atau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain. Dengan mempertahankan integritas auditor akan bertindak jujur, dan tegas, dengan mempertahankan objektivitasnya, auditor akan bertindak adil, tidak memihak dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi”.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan jika objektivitas membicarakan pokok persoalan dalam pemeriksaan, bukan perincian prosedural atau hal-hal lain yang diperlukan dalam proses pemeriksaan. Objektivitas juga harus dapat memberikan uraian mengenai dunia audit dengan tidak menunjuk pada pribadi tertentu dan tidak menyinggung perasaan orang lain.”

2.1.4.2. Unsur-Unsur dalam Obyektivitas.

Ada beberapa unsur-unsur objektivitas adalah (Nurjannah, 2016) :

1. Kebenaran mutlak, Kebenaran mutlak merupakan sesuatu yang tidak dapat terbantah lagi kebenarannya. Misalkan dalam suatu peristiwa, peristiwa itu sudah jelas kapan, di mana, apa dan siapa tokoh-tokoh dalam suatu peristiwa itu.

2. Sesuai dengan kenyataan, termasuk juga yang tersembunyi bahwa suatu kejadian tersebut sesuai dengan kenyataan atau yang biasa disebut dengan relevan.
3. Tidak memihak atau tidak terikat. Tidak memihak ataupun tidak terikat maksudnya suatu peristiwa atau penggambaran suatu kisah tersebut tidak berat sebelah.
4. Kondisi-kondisi yang harus lengkap untuk semua peristiwa.

Dalam penulisan suatu peristiwa sejarah yang hanya sekali dalam seumur hidup maka harus lengkap dan tidak boleh dikurangi.

2.1.4.3. Indikator Obyektivitas.

Adalah suatu tuntutan ilmiah bahwa suatu uraian yang berhubungan dengan objek yang diselidiki itu, haruslah objektif, peranan subyek, yang kemudian mengakibatkan adanya pandangan subyektif haruslah dihindarkan. Apalagi mengadakan interpretasi yang sudah jelas sifatnya mengadakan suatu penilaian yang tertentu terhadap obyek yang diselidiki itu, haruslah di singkirkan. Ada beberapa indikator obyektivitas adalah (Nurjannah, 2016):

1. Keadilan
2. Pengungkapan secara intelektual
3. Bebas dari konflik kepentingan.

Sedangkan indikator obyektivitas, menurut pendapat ahli yang lain (Arfah Salwa, 2019):

1. Keadilan
2. Intelektualitas
3. Independen

2.1.5. Kompetensi

2.1.5.1. Pengertian Kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. (PKBKN No.7 Tahun 2013).

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan (Sedarmayanti, 2012).

Kompetensi merupakan atribut untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu kepada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu (Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moeheriono, 2010).

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, efektif atau berkinerja

prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (AH.Glenngard, 2014).

2.1.5.2. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi sumber daya manusia mencakup beberapa hal berikut (Sedarmayanti, 2012) :

1. Motif (*motive*)
2. Sifat (*traits*)
3. Konsep diri (*self-concept*)
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan (*skill*)

Karakteristik kompetensi sumber daya manusia tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah

(*study, learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.

- e. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

2.1.5.3. Indikator Kompetensi.

Indikator kompetensi yang dilihat dari karakteristik kemampuan (*competency*) berdasarkan (Sedarmayanti, 2012) :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

Untuk lebih jelasnya karakteristik kemampuan (*competency*) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.

- b. Keterampilan (*skill*), mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intra personal.
- c. Sikap (*attitude*), memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggung jawab sosial, pengembangan diri dan belajar secara terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukum dan peraturan yang berlaku.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang bersumber dari beberapa tesis dan jurnal ilmiah yang mempunyai hal serupa dengan penelitian ini dan menjadi bahan masukan atau bahan rujukan bagi penulis dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lilis Yulianti I (2020)	Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja Auditor Z : Budaya Organisasi	Metode analisis data Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan Software Warp-PLS versi 6.0	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas, obyektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau. Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas, obyektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					Inspektorat Provinsi Riau.
2	Prihartono (2018)	Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Pemoderasi Pada Inspektorat Jendral Dalam Negri	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja Auditor Z : Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Metode statistik deskriptif	Kendala dan keterbatasan penelitian ini adalah diantaranya hasil penelitian menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang belum tergalikan dalam penelitian. Jawaban dalam kuisioner merupakan persepsi dari masing-masing responden, sehingga tingkat subjektivitas responden tinggi, selain itu terdapat pertanyaan yang masih tidak valid yang disebabkan oleh karakteristik responden yang berbeda dengan penelitian yang terdahulu.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Yeni Rendrawati (2018)	Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja Auditor	Metode analisis kualitatif	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruhintegritas ,obyektifitas, kerahasiaan dan kompetensi terhadap kinerja auditorpemerintah . Populasi objek penelitian ini adalah auditor pemerintah di BPKP Perwakilan DI Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditr pemerintah.
4	Arfah Salwa (2019)	Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Komisi Independen Pemilihan Aceh	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja Komisi Independen Pemilihan Aceh	Metode analisis data structural equition model (SEM) dengan software AMOS (Analysis of Moment Structure).	Penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut.
5	M. Rasuli 2020	Pengaruh integritas, obyektivitas dan kompetensi Terhadap Kinerja auditor: budaya organisasi sebagai pemoderasi	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja auditor Z : Budaya organisasi	Metode analisis data Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Software Warp-PLS versi 6.0.	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagiansebelumnya ,maka dapat ditarikkesimpulan bahwa integritas, obyektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditorInspektorat

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					Provinsi Riau. Budaya organisasi memoderasi pengaruhintegritas ,objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditr inspektorat Provinsi Riau.
6	Vera Oktari 2020	Pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi Terhadap Kinerja auditor: budaya organisasi sebagai pemoderasi	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kompetensi Y : Kinerja auditor Z : Budaya organisasi	Metode analisis data Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Software Warp-PLS versi 6.0.	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagiansebelumny, maka dapat ditarikkesimpulan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditorInspektorat Provinsi Riau. Budaya organisasi memoderasi pengaruhintegritas , objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditorinspektorat Provinsi Riau.
7	Agustina. (2018)	Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Auditor Internal Pemerintah.	X1 : Kompetensi X2 : Independensi X3 : Motivasi Y : Kinerja auditor	Metode sensus	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik Kompetensi, Independensi, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Internal pemerintah.
8	Ariani, K. G. (2015).	Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar	X1 : Integritas X2 : Objektivitas X3 : Kerahasiaan X4 : Kompetensi Y : Kinerja auditor	Metode survei dengan teknik kuesioner.	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagiansebelumnya , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9	Handayani, M. (2019).	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal	X1 : Budaya Organisasi X2 : Gaya kepemimpinan X3 : Jabatan Fungsional Auditor Y : Kinerja Auditor	Metode Struktural Equation Model (SEM)	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal
10	Harahap, A. A. (2017).	Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit.	X1 : Integritas X2 : Objektivitas X3 : Independensi Y : Kualitas Audit	Metode Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Integritas, Objektivitas, dan Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit.
11	Ahadiati Rohmatiah (2020)	Pengaruh profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasi, Independensi dan Integritas Auditor terhadap kualitas hasil audit pada Inspektorat Kabupaten Ngawi	X1 : Profesionalisme X2 : Kompetensi X3 : Komitmen Organisasi X4 : Independensi X5 : Integritas Auditor Y : Kualitas Hasil Audit	Uji Pengaruh Moderasi	Terdapat pengaruh yang baik profesionalisme, kompetensi, komitmen organisasi, independensi serta prinsip-prinsip seorang Auditor terhadap kualitas hasil audit pada Inspektorat Kabupaten Ngawi.
12	Ni Putu Sintya Utami Dewi (2020)	Pengaruh budaya etis organisasi dan integritas terhadap kualitas audit dengan sensitivitas etika auditor sebagai variabel moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar	X1 : Budaya etis organisasi X2 : Integritas Y : Kualitas Audit Z : Sensitivitas Etika Auditor	Moderated Regression Analysis (MRA)	Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap Kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis yang tinggi yang dimiliki auditor akan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>meningkatkan kualitas audit.</p> <p>2. Integritas berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Hal ini berarti bahwa sikap integritas dari seorang auditor dapat meningkatkan kualitas audit yang dihasilkannya.</p> <p>3.Sensitivitas etika auditor mampu memoderasi hubungan antara budaya etis organisasi dengan kualitas audit. Hal ini berarti bahwa penerapan budaya etis dalam lingkungan organisasi akan menghasilkan audit yang berkualitas yang diperkuat oleh sensitivitas etika auditor dalam melaksanakan audit.</p> <p>4.Sensitivitas etika auditor mampu memoderasi hubungan antara integritas dengan kualitas audit. Hal ini berarti bahwa jika auditor mampu menerapkan unsur unsur integritas dan penerapan sensitivitas etika dengan baik maka akan dihasilkan audit yang berkualitas.</p>
13	Mei Sucinda Gracesya Sirait (2020)	Pengaruh audit tenure, akuntabilitas dan kompetensi auditor terhadap	X1 : Audit tenure X2 : Akuntabilitas Auditor X3 : Kompetensi Auditor Y : Kualitas Audit	Metode survei eksplanatif	Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa audit tenure,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		kualitas audit dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi	Z : Budaya Organisasi		akuntabilitas, kompetensi auditor dan budaya organisasi berpengaruh positif. Namun, budaya organisasi tidak memperkuat pengaruh audit tenure terhadap kualitas audit. Budaya organisasi memperkuat pengaruh akuntabilitas, dan kompetensi auditor terhadap kualitas audit.
14	Asep Kuswara (2020)	Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Objektivitas dan Integritas Internal Auditor Terhadap Kualitas Audit (Survey Pada Bank Swasta Nasional Di Wilayah Jawa Barat)	X1 : Independensi X2 : Pengalaman Kerja X3 : Objektivitas X4 : Integritas Internal Auditor Y : Kualitas Audit	Metode penelitian penjelasan (explanatory/confirmatory research)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Independensi, Pengalaman Kerja, Objektivitas dan Integritas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kualitas Audit, sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain selain Independensi, Pengalaman Kerja, Objektivitas dan Integritas.
15	Syamsul Bachri (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor di Kabupaten Bulukumba	X1 : Kompetensi X2 : Independensi Y : Efektivitas Kinerja Auditor	Penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut : Kompetensi dan Independensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Bulukumba yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					ditunjukkan dengan kompetensi Auditor yang tinggi demikian pula dengan independensi Auditor yang tidak memihak dan terpengaruh oleh siapapun dalam melakukan pemeriksaan hasil pekerjaan masing-masing SKPD.
16	Haloho, bongguk Panjaitan, rosolina (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara	X1 : Kompetensi X2 : Komitmen Organisasi X3 : Disiplin Y : Kinerja Aparatur Sipil Negara	Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak Kompetensi, Komitmen organisasi, dan Disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Secara parsial Kompetensi, komitmen, dan disiplin serluruhnya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara
17	Juwita, Anggie, Citra, Ega (2019)	Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Studi Pada Auditor Di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Kota Medan.	X1 : Integritas X2 : Obyektivitas X3 : Kerahasiaan X4 : Kompetensi Y : Kinerja Auditor	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas, obyektivitas, kerahasiaan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pemerintah.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
18	Muhammad Ilham, Wayan Rai Suarhana, Sigit Edi Surono (2018)	Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Bogor)	X1 : Kompetensi X2 : Integritas X3 : Motivasi Y : Kualitas Audit	Metode statistik deskriptif.	Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi, integritas, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas audit sebesar 67,8%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal ini sejalan dengan Veby KusumaWardhani (2014) menyatakan kompetensi, integritas secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit dan Mochamad Ichrom (2015) menyatakan secara simultan kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kualitas audit.
19	Dhiky Pratama Zulkarmain (2019)	Pengaruh Integritas, Independensi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Inspektorat Di Karesidenan Surakarta)	X1 : Integritas X2 : Independensi X3 : Pengalaman Auditor Y : Kualitas Audit	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kualitas audit, sedangkan Independensi dan pengalaman auditor tidak berpengaruh (secara statistik tidak signifikan) terhadap kualitas audit.
20	Fanisha Riski Amalia (2019)	Pengaruh Integritas, Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, dan Etika	X1 : Integritas X2 : Kompetensi X3 : Independensi X4 : Pengalaman Kerja X5 : Etika Profesi Y : Kualitas Audit	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya kompetensi dan etika profesi saja yang berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Profesi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris kepada Auditor BPKP Perwakilan Kalimantan Selatan)			signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan variabel integritas, inependensi, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.
21	Mufidah (2015)	Analisis Pengaruh Independensi, Obyektifitas, Integritas, Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Skeptisisme Profesional Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jambi	X1 : Independensi X2 : Obyektifitas X3 : Integritas X4 : Kompetensi X5 : Pengalaman Kerja X6 : Skeptisisme Profesional Y : Kualitas Hasil Pemeriksaan	Metode statistik regresi berganda (Multiple Regression)	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terhadap auditor, pengawas, fungsional pada Inspektorat Provinsi Jambi yang mengaudit seluruh SKPD di seluruh Provinsi Jambi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Independensi, objektivitas, integritas, kompetensi, pengalaman kerja dan skeptisisme profesional secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. 2. Independensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Sedangkan objektivitas, integritas, kompetensi, pengalaman kerja dan skeptisisme profesional secara parsial berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.
22	Yunita Christy, Sinta Setiana, Chandra Wijaya (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya	X1 : Kompensasi Finansial Non Finansial Y : Kinerja Karyawan Z : Budaya Organisasi	Metode moderating regression analysis (MRA).	Simpulan yang dapat diambil dari riset ini adalah : 1. Imbalan atau kompensasi finansial, kompensasi non

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Organisasi sebagai Variabel Moderasi			finansial secara parsial dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. 2. Ketika adanya budaya organisasi dalam perusahaan sebagai variabel yang memoderasi antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, justru tidak membuat hubungan antara imbalan yang bersifat finansial dan non finansial lebih menjadi lebih baik ataupun sebaliknya terhadap unjuk kerja yang ada dalam perusahaan.
23	Barbara Gunawan, Yuandini Cella Hermawan (2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Bpkad Kebumen Dan BPPKAD Purworejo)	X1 : Sistem Informasi Akuntansi X2 : Reward X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Budaya Organisasi.	Metode Multiple Linear Regression and MRA	The results of this study indicate that the accounting information system, reward and work motivation have a significant positive effect on employee performance. Furthermore, organizational culture variables are able to moderate the effect of the application of accounting information systems on employee performance
24	Theresia Mentari (2019)	Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.	X1 : Independensi X2 : Profesionalisme Y : Kinerja Auditor Z : Budaya Organisasi	Metode analisis PLS (Partial Least Square) dengan alat analisis smartPLS 3.0.	The results also showed that auditor professionalism has no effect on the performance. The results of this study also prove empirically that

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					organizational culture reinforces the desire for an auditor to act independently and professionally in the organization.
25	Apriyanti (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Study Pada Kantor Bpjs Kesehatan Dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo)	X1 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan Z : Budaya Organisasi	Warp PLS 7.0. Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.

Sumber Data : Peneliti

2.3. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka konseptual ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka konseptual ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka konseptual menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.

1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Integritas berdasarkan kode etik, integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan dalam pengambilan keputusan. Integritas merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Aparat Pengawasan Intern Pemerintah melaksanakan tugas. Tugas pemeriksaan menjunjung integritas, maka hasil audit yang dilaksanakannya akan berkualitas. Integritas mengharuskan untuk menjunjung tinggi asas kejujuran, tidak mencederai prinsip pada batasan-batasan obyek pemeriksaan yang disepakati, dan mengalahkan kepentingan diri pribadi. Apabila integritas meningkat maka kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Yendrawati (2014) dan Arini (2015) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa apabila auditor memiliki integritas yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Apabila ketiadaan integritas pada diri auditor akan memicu kepada perilaku permisif terhadap aturan kode etik dan aturan yang menjadi dasar auditor dalam bekerja. Dimana perilaku permisif ini akan menggiring menurunnya relevansi kinerja auditor.

2. Pengaruh Obyektivitas Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Obyektivitas adalah sikap mental yang obyektif dimiliki oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor, dan menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan. Seorang auditor hendaknya harus terbebas dari benturan konflik kepentingan lain dan tekanan dari pihak lain yang dapat memicu timbulnya konflik pada organisasi tersebut dan dengan timbulnya konflik dapat mengurangi citra dari seorang auditor tersebut. Dengan adanya obyektivitas yang tinggi kejujuran dari hasil auditnya dapat diyakini dan bukan kompromi yang mana dapat menghasilkan kinerja dari auditor dan

mendapatkan hasil audit yang apa adanya. Sehingga dengan objektivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Yendrawati (2014) dan Arini (2015), menyatakan bahwa objektivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)

Seorang pemeriksa dikatakan kompeten di bidangnya apabila memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang audit dan pemerintahan. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, melaksanakan pekerjaan dengan rasa percaya diri, dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab, dan cenderung selalu ingin meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerjanya, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memahami apa sebenarnya tugas dan fungsi dirinya sebagai auditor internal pemerintah. Maka apabila kompetensi auditor dan P2UPD ditingkatkan, kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) juga akan meningkat.

Hasil penelitian Yendrawati (2014) dan Arini (2015) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

4. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.

Integritas mempunyai fungsi dalam membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Apabila Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor memiliki integritas yang tinggi maka ini akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap hasil kerjanya dan profesi auditor tersebut. Apabila seorang auditor memiliki integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat meningkatkan kerjanya, dengan adanya integritas auditor akan mematuhi kode etik dan aturan yang ditetapkan untuk menjadi acuanya dalam bekerja, dengan kepatuhan terhadap kode etik ini maka kinerja auditor akan baik dengan menaati aturan yang menjadi acuanya dalam meningkatkan kerjanya. Tidak hanya integritas dalam meningkatkan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), dalam hal ini budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mana budaya organisasi ini merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi dimana mempengaruhi mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan.

Dengan adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) karena budaya organisasi dapat mempengaruhi pola-pola mereka dalam berfikir dan tata cara mereka bekerja dimana budaya organisasi dapat memperkuat hubungan integritas terhadap kinerja. Apabila budaya organisasi yang diterapkan menjunjung tinggi integritas

maka pegawainya mau tidak mau menjalankan budaya organisasi yang biasa dilakukan di organisasi tersebut.

5. Pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel pemoderasi

Objektivitas adalah sikap Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor yang tidak mudah dipengaruhi pendapatnya dan pertimbangan pribadinya dalam mengambil putusan atau tindakan. Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan, profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi audit. Auditor APIP membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

Apabila auditor menegakkan sikap objektivitas maka akan terhindar dari tekanan dan pengaruh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga auditor bebas menyatakan pendapat sesuai fakta yang didapatnya serta terhindar dari benturan konflik yang dapat mempengaruhi kinerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Selain itu yang dapat mempengaruhi objektivitas terhadap kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu pola pikir dan asumsi-asumsi yang diterapkan di suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dari anggota organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi menerapkan budaya yang menjunjung tinggi sifat objektivitas maka pegawainya akan mematuhi budaya yang berlaku yang dimana memang menjadi suatu kebiasaan yang diterapkan di organisasi tersebut, dengan adanya

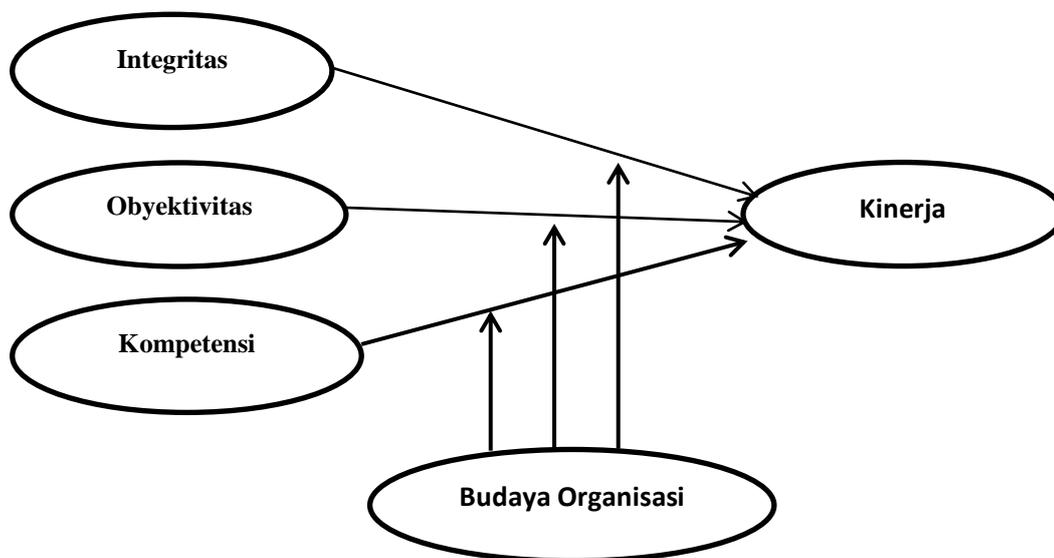
budaya yang baik dapat meningkatkan kinerja dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel pemoderasi

Kompetensi adalah kualifikasi yang dimiliki oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor yang diperoleh dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam seminar, pelatihan dan simposium. Auditor yang mempunyai kompetensi yang baik, maka pemahaman yang dimiliki auditor atas suatu laporan keuangan juga akan lebih baik sehingga auditor dengan cepat akan dapat menganalisis kesalahan yang terjadi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut oleh organisasi agar berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Dengan adanya budaya organisasi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah ini dituntut agar tidak bersikap sesukanya melainkan perlu menyesuaikan dengan siapa dan dimana dia berada. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pikir penelitian disajikan pada gambar 2.1:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
 Sumber data diolah oleh peneliti.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012:73) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Integritas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
2. Obyektivitas berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
5. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
6. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan budaya Organisasi sebagai Variabel pemoderasi pada Inspektorat Kabupaten Asahan. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang di teliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta tehnik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan Oktober 2021.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun									
		Des 2020	Mar 2021	Juni 2021			Juli 2021	Agt 2021	Sept 2021	Okt 2021	
1	Riset awal/ Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal		■								
3	Seminar Proposal			■							
4	Revisi Proposal				■						
5	Penelitian						■	■	■	■	
6	Seminar Hasil									■	
7	Ujian Tesis										■

Sumber : Buku Pedoman Tesis 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah Auditor dan P2UPD pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 36 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa pengertian ukuran sampel adalah ukuran sampel merupakan besarnya sampel yang akan diambil untuk melaksanakan suatu penelitian dari sejumlah populasi yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 orang yaitu jumlah dari keseluruhan auditor dan P2UPD yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

3.4.1 Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, abecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab pembahasan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah integritas (X_1), Obtektivitas (X_2) dan Kompetensi (X_3).

3.4.2 Variabel terikat (*Dependen variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas adalah variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja APIP (Y).

3.4.3 Variabel *Moderating*

Variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya adalah variabel moderating. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderating adalah budaya organisasi (Z).

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat lima variabel, yaitu :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
1	Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Y)	Kinerja dapat dinilai melalui standar tertentu yaitu dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dalam hal ini kualitas berhubungan dengan mutu kerja yang dapat dicapai sedangkan kuantitas berhubungan dengan jumlah hasil kerja	1. Efektif, 2. Efisien, 3. Kualitas, 4. Ketepatan waktu, 5. Produktivitas, dan 6. Keselamatan. Moehariono (2011)	Skala Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
		yang dapat diperoleh auditor. Moheriono (2011)		
2	Integritas (X1)	Auditor harus mempunyai integritas yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan pengawasan yang dilakukannya. Agar publik dapat mempercayai Auditor, maka Auditor tersebut harus mampu bertindak dengan integritas dalam mengambil semua keputusan. (Wahidi, U., Hardi, & Safitri, 2020):	1. Sikap jujur, 2. Berani, 3. Bijaksana dan 4. Tanggung jawab terhadap profesi. (Wahidi, U., Hardi, & Safitri, 2020):	Skala Ordinal
3	Obyektivitas (X2)	Auditor harus mematuhi aturan perilaku obyektivitas yaitu mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya. Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Auditor APIP membuat penilaian dan tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusannya yang dapat mempengaruhi hasil auditnya. (Nurjannah, 2016)	1. Keadilan, 2. Pengungkapan secara intelektual dan 3. Bebas dari konflik kepentingan (Nurjannah, 2016)	Skala Ordinal
4	Kompetensi (X3)	Seseorang yang memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya, dalam hal ini auditor, maka akan mempengaruhi prestasi kerja, yaitu dalam hal memberikan laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. (Sedarmayanti, 2012):	1. Pengetahuan, 2. Keterampilan, 3. Sikap Sedarmayanti, 2012):	Skala Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
5	Budaya Organisasi (Z)	Budaya organisasi (corporate culture) adalah kumpulan nilai-nilai (values) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi orang, 5. Orientasi tim, 6. Keagresifan dan 7. Kemantapan/Stabilitas Robbins dan Judge (2011: 520)	Skala Ordinal

(Sumber : Data di Olah Penulis)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2016 :199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah Pejabat Fungsional Auditor dan Pejabat Fungsional Pengawas Pemerintah Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal. Skala ordinal ini lebih sering disebut sebagai skala peringkat. Sesuai dengan namanya, skala ini menggunakan lambang-

lambang atau bilangan-bilangan untuk menunjukkan urutan atau tingkatan objek yang diukur berdasarkan karakteristik tertentu, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono,2008:86). Skala ordinal menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Baik (SB)	5
2.	Baik (B)	4
3.	Kurang Baik (KB)	3
4.	Tidak Baik (TB)	2
5.	Sangat Tidak Baik (STB)	1

NJI (Nilai Jenjang Interval) = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah : Jumlah Kriteria

Pernyataan = Laba Skala = $5 - 1 = 4$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

3.5.1. Uji Instrumen

Sebelum melakukan pengumpulan data, analisis data, dan uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrument penelitian. Dalam penelitian ini pengujian instrument menggunakan evaluasi model pengukuran, berupa uji validitas dan reliabilitas. Analisa model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak dijadikan pengukuran (valid dan reliable). Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada 39 responden yang terdiri dari 29 Auditor dan 10 P2UPD pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhan Batu yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

a. Uji Validitas

Menurut Abdillah, Willy dan Jogiyanto (2015, hal 194) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 (dua) uji validitas dalam penelitian ini, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali, 2015). Hasil AVE dan hasil *outer loading* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.4.
Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kinerja APIP (Y)	0,725	Valid
Integritas (X ₁)	0,556	Valid
Obyektivitas (X ₂)	0,656	Valid
Kompetensi (X ₃)	0,525	Valid
Budaya Organisasi (Z)	0,646	Valid

Sumber : Data Analisis diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Tabel 3.5.
Hasil *Outer Loading*

No	Butir Pernyataan	Y	X ₁	X ₂	X ₃	Z	Hasil Uji
Kinerja (Y)							
1	Y.1	0,876					Valid
2	Y.2	0,775					Valid
3	Y.3	0,624					Valid
4	Y.4	0,339					Valid
5	Y.5	0,836					Valid
6	Y.5	0,275					Valid
Integritas (X1)							
1	X1.1						
2	X1.2		0,689				Valid
3	X1.3		0,732				Valid
4	X1.4		0,378				Valid
5	X1.5		0,785				Valid
6	X1.6		0,843				Valid
7	X1.7		0,174				Valid
8	X1.8		0,369				Valid
Obyektivitas (X2)							
1	X2.1			0,775			Valid
2	X2.2			0,653			Valid
3	X2.3			0,742			Valid
4	X2.4			0,458			Valid
5	X2.5			0,623			Valid
6	X2.6			0,073			Valid

Kompetensi (X3)							
1	X3.1					0,836	Valid
2	X3.2					0,615	Valid
3	X3.3					0,531	Valid
4	X3.4					0,754	Valid
5	X3.5					0,467	Valid
6	X3.6					0,250	Valid
Budaya Organisasi (Z)							
1	Z.1					0,678	Valid
2	Z.2					0,630	Valid
3	Z.3					0,594	Valid
4	Z.4					0,068	Valid
5	Z.5					0,715	Valid
6	Z.6					0,624	Valid
7	Z.7					0,914	Valid
8	Z.8					0,670	Valid
9	Z.9					0,469	Valid
10	Z.10					0,314	Valid
11	Z.11					0,081	Valid
12	Z.12					0,127	Valid
13	Z.13					0,268	Valid
14	Z.14					0,257	Valid

Sumber : Data Analisis Primer, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Hasil uji validitas diskriminan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.6.
Hasil Cross Loading

No	Butir Pernyataan	Y	X ₁	X ₂	X ₃	Z	Hasil Uji
Kinerja (Y)							
1	Y.1	-0,036	0.252	0.252	0.244	0.025	Valid
2	Y.2	0,475	0.463	0.224	0.246	0.355	Valid
3	Y.3	-0,097	0.044	0.432	0.043	0.465	Valid
4	Y.4	0,339	0.243	0.246	0.212	0.134	Valid
5	Y.5	0,836	0.226	0.353	0.133	0.355	Valid
6	Y.6	-0,110	0.433	0.452	0.158	0.424	Valid
Integritas (X1)							
1	X1.1						
2	X1.2	0.353	0,689	0.024	0.241	0.023	Valid
3	X1.3	0.035	0,732	0.248	0.042	0.353	Valid
4	X1.4	0.214	0,378	0.321	0.075	0.245	Valid
5	X1.5	0.214	0,784	0.234	0.342	0.153	Valid
6	X1.6	0.211	0,843	0.240	0.242	0.351	Valid
7	X1.7	0.424	0,174	0.028	0.079	0.035	Valid
8	X1.8	0.035	0,369	0.032	0.462	0.046	Valid
Obyektivitas (X2)							
1	X2.1	0.123	0.242	0,775	0.421	0.116	Valid
2	X2.2	0.156	0.136	0,653	0.151	0.025	Valid
3	X2.3	0.031	0.246	0,742	0.262	0.016	Valid
4	X2.4	0.013	0.355	0,458	0.242	0.012	Valid
5	X2.5	0.135	0.155	0,623	0.156	0.135	Valid
6	X2.6	0.242	0.264	0,073	0.246	0.324	Valid
Kompetensi (X3)							
1	X3.1	0.032	0.145	0.452	0,836	0.235	Valid
2	X3.2	0.435	0.032	0.246	0,615	0.145	Valid
3	X3.3	0.256	0.043	0.255	0,531	0.353	Valid
4	X3.4	0.463	0.352	0.262	0,754	0.423	Valid
5	X3.5	0.053	0.424	0.255	0,467	0.252	Valid
6	X3.6	0.224	0.435	0.025	0,250	0.345	Valid
Budaya Organisasi (Z)							
1	Z.1	0.034	0.042	0.043	0.252	-0,089	Valid
2	Z.2	0.352	0.463	0.242	0.025	0,408	Valid
3	Z.3	0.234	0.423	0.356	0.224	0,188	Valid
4	Z.4	0.255	0.323	0.341	0.353	0,173	Valid
5	Z.5	0.046	0.313	0.245	0.345	-0,068	Valid
6	Z.6	0.452	0.234	0.135	0.035	-0,089	Valid
7	Z.7	0.356	0.035	0.035	0.256	0,649	Valid
8	Z.8	0.234	0.063	0.421	0.274	0,131	Valid
9	Z.9	0.265	0.452	0.349	0.349	0,087	Valid
10	Z.10	0.345	0.125	0.045	0.134	-0,111	Valid
11	Z.11	0.135	0.148	0.420	0.245	-0,086	Valid
12	Z.12	0.355	0.421	0.352	0.035	0,174	Valid
13	Z.13	0.364	0.155	0.452	0.345	0,068	Valid
14	Z.14	0.025	0.303	0.025	0.394	-0,119	Valid

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kinerja APIP (Y)	0,754	0,843	Reliabel
Integritas (X ₁)	0,821	0,732	Reliabel
Obyektivitas (X ₂)	0,813	0,753	Reliabel
Kompentensi (X ₃)	0,773	0,725	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,894	0,754	Reliabel

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*)

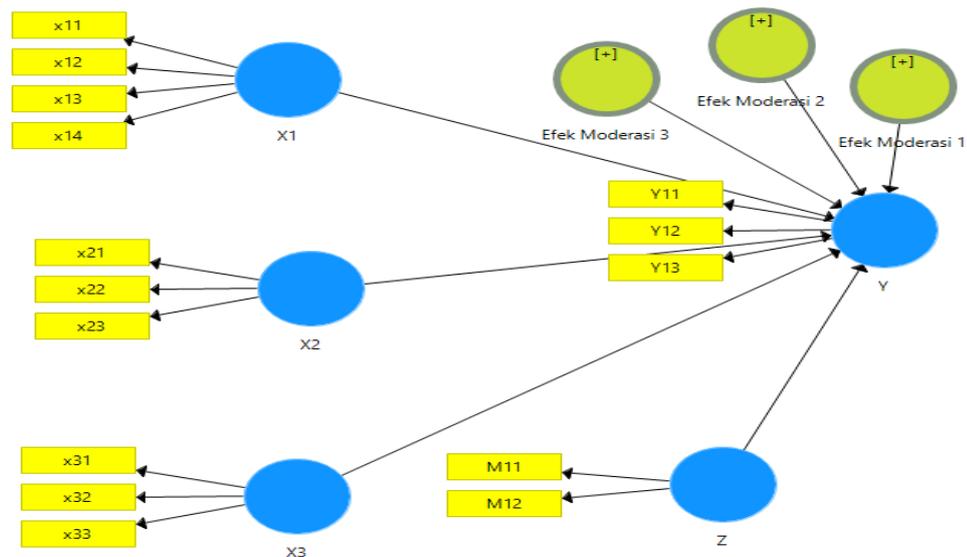
Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*partial least square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Menurut Ghozali (2015) menjelaskan bahwa “PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modelling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel)”.

Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Pengujian model

struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Keterangan :

X₁ : Integritas

X₂ : Obyektivitas

X₃ : Kompetensi

Z : Budaya Organisasi

Y : Kinerja APIP

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, et al., 2014).

1. (*R-Square*) Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk Julidani (2015).

Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. *F-Square* (F^2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $f\text{-square} = 0,02$ maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- b. Jika nilai $f\text{-square} = 0,15$ maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- c. Jika nilai $f\text{-square} = 0,35$ maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

3. Uji Goodness (Of Fit (GoF)

Untuk memvalidasi model structural secara keseluruhan dibenarkan Goodness (Of Fit (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikali dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF Moderat), dan 0,36 (GoF Besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarterdt, 2014). Penilaian Goodness Of Fit diketahui dari nilai $Q\text{-Square}$. Nilai $q\text{-Square}$ memiliki arti yang sama dengan coefficient determination ($R\text{-Square}$) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi $Q\text{-Square}$, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} + R^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Asahan

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggara pemerintah daerah, dipimpin oleh Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.1.1.2. Tupoksi

1. Tugas Pokok :

Membantu Bupati dalam penyelenggaraan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Kabupaten, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

2. Fungsi :

- a) Perencanaan program pengawasan;
- b) Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
- c) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan

4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner yang disebar kepada auditor dan P2UPD pada

Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan. Tingkat pengembalian kuesioner disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Jumlah Kuesioner Disebar ke Responden	Jumlah Kuesioner Kembali dari Responden	% Pengembalian dari Responden
1	36	36	100

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 36 responden telah mengembalikan kuesioner, sedangkan tingkat pengembalian kuesioner berdasarkan jumlah responden adalah sebanyak 36 kuesioner dengan persentase tingkat pengembalian kuesioner oleh responden adalah sekitar 100%.

4.1.3. Deskriptif Responden

4.1.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
31 - 35	33	91,7
> 36	3	8,3
Total	36	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2. menunjukkan bahwa usia responden yang berusia 31–35 tahun berjumlah 33 orang (91,7%), dan responden yang berusia > 36 tahun berjumlah 3 orang (8,3%).

4.1.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	22	61,1
Perempuan	14	38,9
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (61,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (38,9%). Hal ini menunjukkan, pegawai auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
2 – 5	15	41,7
5 – 15	19	52,8
> 15	2	5,5
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4. menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja 5 - 15 tahun yang berjumlah 19 orang (52,8%). Responden yang memiliki masa kerja 2 - 5 tahun berjumlah 15 orang (41,7%), dan responden yang memiliki masa kerja > 15 tahun berjumlah 2 orang (5,5%).

4.1.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
D3	2	5,5
S1	27	75
S2	7	19,5
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5. menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 7 orang (19,5%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 27 orang (75%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 2 orang (5,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan banyak auditor dan P2UPD yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1.

4.1.4. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2010) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.6. Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Interval Penilaian	Kategori
1,00 – 1,80	0,00 – 20,00	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	20,01 – 40,00	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	40,01 – 60,00	Kurang Baik (KB)
3,41 – 4,20	60,01 – 80,00	Baik (B)
4,21 – 5,00	80,01 – 100,0	Sangat Baik (SB)

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

4.1.4.1. Integritas (X₁)

Dalam penelitian ini, variabel integritas diukur dengan 4 indikator antara lain 1) Sikap Jujur, 2) Berani, 3) Bijaksana, dan 4) Tanggung Jawab terhadap

Profesi. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Integritas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Integritas (X_1)

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Sikap Jujur								
1	Dalam bekerja saya selalu taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
2	Dalam bekerja saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
Berani								
3	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapatnya.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik
4	Saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik
Bijaksana								
5	Saya selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama.	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
6	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak mempertimbangkan keadaan seseorang/ sekelompok orang atau suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik
Tanggung Jawab terhadap Profesi								
7	Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaan saya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
8	Saya memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Saya selalu taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaan saya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya memotivasi diri dengan

menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD selalu taat pada peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi oleh pimpinan, selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada, memiliki rasa tanggungjawab apabila hasil pemeriksaan yang dilakukan masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan serta memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja dengan baik.

4.1.4.2. Obyektivitas (X₂)

Dalam penelitian ini, variabel obyektivitas diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Keadilan, 2) Pengungkapan secara Intelektual, dan 3) Bebas dari konflik kepentingan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Obyektivitas yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Obyektivitas (X₂)

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Keadilan								
1	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan.	32 88.9	4 11.1	0	0	0	4.89	Sangat Baik
2	Saya berpegang teguh pada kejujuran dan keadilan dalam	28 77.8	6 16.6	2 5.6	0	0	4.72	Sangat Baik

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
	melakukan audit meskipun mendapat tekanan dari pihak tertentu.							
Pengungkapan secara Intelektual								
3	Saya mampu mengungkapkan temuan-temuan saya secara intelektual.	22 61.1	6 16.7	8 22.2	0	0	4.38	Baik
4	Saya memberikan laporan temuan sesuai standart yang dimiliki oleh setiap auditor.	28 77.8	6 16.7	2 5.5	0	0	4.72	Baik
Bebas dari konflik kepentingan								
5	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak dipengaruhi pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat apa adanya.	12 33.3	18 50	6 16.7	0	0	4.17	Baik
6	Saya mengungkapkan temuan audit berdasarkan fakta-fakta dan informasi yang sebenarnya yang ada dilapangan, tidak membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.	10 27.8	20 55.5	6 16.7	0	0	4.11	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau

permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 32 (88,9%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD selalu bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan.

4.1.4.3. Kompetensi (X₃)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, dan 3) Sikap. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Variabel Bebas Kompetensi (X₃)

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Pengetahuan								
1	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan revidi analitis.	22 61.1	12 33.4	2 5.5	0	0	4.56	Baik
2	Saya memiliki pengetahuan tentang teori organisasi dan memahami organisasi	19 52.8	14 38.9	3 8.3	0	0	4.44	Sangat Baik
Keterampilan								
3	Saya memiliki keahlian untuk melakukan wawancara serta kemampuan membaca cepat	18 50	15 41.7	3 8.3	0	0	4.42	Baik

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
4	Saya memiliki kemampuan untuk menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik	10 27.8	21 58.3	5 13.9	0	0	4.14	Sangat Baik
Sikap								
5	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas dan mampu menangani ketidakpastian	20 55.6	12 33.3	4 11.1	0	0	4.44	Sangat Baik
6	Saya dapat menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subyektif	18 50	16 44.4	2 5.6	0	0	4.44	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik pada item pernyataan Saya memiliki kemampuan untuk melakukan revidi analitis dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 22 (61,1%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD memiliki kemampuan untuk melakukan revidi analitis.

4.1.4.4. Budaya Organisasi (Z)

Dalam penelitian ini, variabel Budaya Organisasi diukur dengan 7 indikator antara lain 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3) Orientasi Hasil, 4) Orientasi Orang, 5) Orientasi Tim, 6) Keagresifan dan 7) Kemantapan/Stabilitas. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3

(Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Budaya Organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Penjelasan Responden atas variabel Moderating Budaya Organisasi (Z)

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Inovasi dan Pengambilan Resiko								
1	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas.	13 36.1	18 50	5 13.9	0	0	4.22	Sangat Baik
2	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus memiliki inovasi atau gagasan baru dalam bekerja.	10 27.8	10 27.8	16 44.4	0	0	3.83	Baik
Perhatian ke hal yang rinci atau detail								
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
4	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
Orientasi Hasil								
5	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik
6	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil optimal.	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik
Orientasi Orang								
7	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh.	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik
8	Saya selalu mengisi jam kerja untuk penyelesaian tugas-tugas saya.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Orientasi Tim								
9	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerja sama tim.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik
10	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota tim yang mengalami kesulitan.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik
Keagresifan								
11	Saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik
12	Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.	28 77.8	6 16.6	2 5.6	0	0	4.78	Sangat Baik
Kemantapan/Stabilitas								
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik
14	Saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%) dan Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%) . Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor

dan P2UPD dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat serta dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.

4.1.4.5. Kinerja APIP (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja APIP diukur dengan 6 indikator antara lain 1) Efektif, 2) Efisien, 3) Kualitas, 4) Ketepatan Waktu, 5) Produktifitas, dan 6) Keselamatan. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Kurang Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja APIP yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Penjelasan Responden atas Variabel Terikat Kinerja APIP (Y)

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Efektif								
1	Program dan kegiatan audit internal bertujuan untuk memastikan hasil kerja konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik
Efisien								
2	Audit internal meninjau sarana yang digunakan untuk menjaga aset.	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik
Kualitas								
3	Saya senantiasa mendahulukan hasil kerja yang optimal dalam bekerja.	18 50	15 41.7	3 8.3	0	0	4.42	Baik
Ketepatan Waktu								
4	Saya selalu bertindak secara cermat dan	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik

No Urut	Item Pernyataan	SB	B	KB	TB	STB	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
	hati-hati serta tepat waktu, sesuai dengan syarat penugasan.							
Produktivitas								
5	Audit internal mampu meningkatkan produktivitas organisasi.	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
Keselamatan								
6	Sebaiknya semua Auditor dan PPUPD mengutamakan keselamatan dalam bekerja.	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Saya selalu bertindak secara cermat dan hati-hati serta tepat waktu, sesuai dengan syarat penugasan dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%) dan Audit internal mampu meningkatkan produktivitas organisasi dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%) . Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD selalu bertindak secara cermat dan hati-hati serta tepat waktu, sesuai dengan syarat penugasan dan Audit internal mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

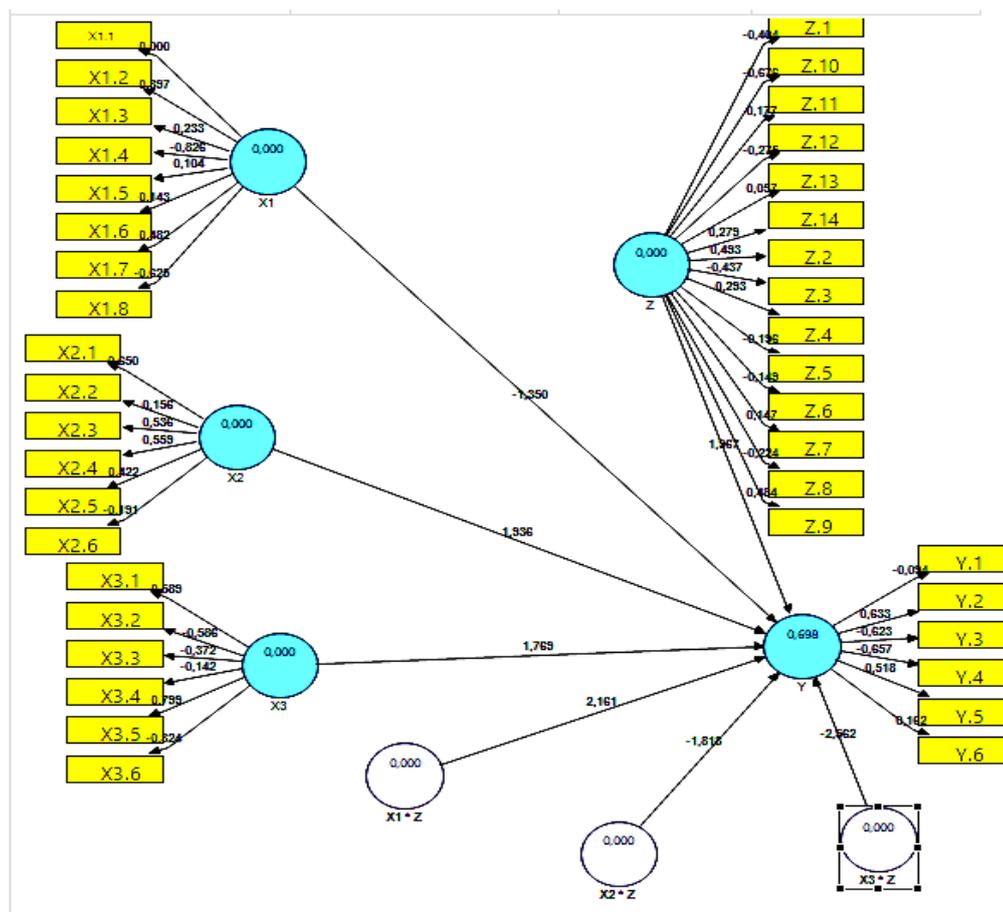
4.2.1. Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk

melakukan pengujian terhadap penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mencakup integritas, obyektivitas dan kompetensi serta budaya organisasi sebagai variabel moderating dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS.

4.2.1.1. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS. Berikut adalah skema model Program PLS yang digunakan :



Gambar 4.1. Model Struktural PLS

4.2.1.2. Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)

Outer Model menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observer* variabel mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Dalam analisa model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

1). Analisis Uji Validitas

Dalam melakukan penelitian, uji ini sebagai pengukuran apakah setiap pertanyaan/ Pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuesioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Dalam penggunaan Smart PLS, pengukuran validitas dilakukan dengan 2 (dua) cara dan hasil analisis yang sudah dilakukan adalah :

a. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* adalah merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Digunakan untuk menguji validitas tiap indikator di suatu variabel, ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun demikian untuk tahap pengembangan skala pengukuran nilai *loading* $> 0,5$ dianggap cukup yang artinya memenuhi syarat.

Tabel 4.12

Hasil Analisis *Convergent Validity*

No	Butir Pernyataan	Kinerja APIP (Y)	Integritas (X1)	Obyektivitas (X2)	Kompetensi (X3)	Budaya Organisasi (Z)	Hasil Uji
Kinerja APIP (Y)							
1	Y.1	0,594					Valid
2	Y.2	0,633					Valid
3	Y.3	0,623					Valid
4	Y.4	0,657					Valid

No	Butir Pernyataan	Kinerja APIP (Y)	Integritas (X1)	Obyektivitas (X2)	Kompetensi (X3)	Budaya Organisasi (Z)	Hasil Uji
5	Y.5	0,518					Valid
6	Y.6	0,562					Valid
Integritas (X1)							
1	X1.1						Valid
2	X1.2		0,597				Valid
3	X1.3		0,633				Valid
4	X1.4		0,826				Valid
5	X1.5		0,504				Valid
6	X1.6		0,643				Valid
7	X1.7		0,582				Valid
8	X1.8		0,625				Valid
Obyektivitas (X2)							
1	X2.1			0,650			Valid
2	X2.2			0,556			Valid
3	X2.3			0,536			Valid
4	X2.4			0,559			Valid
5	X2.5			0,622			Valid
6	X2.6			0,591			Valid
Kompetensi (X3)							
1	X3.1				0,589		Valid
2	X3.2				0,586		Valid
3	X3.3				0,672		Valid
4	X3.4				0,542		Valid
5	X3.5				0,799		Valid
6	X3.6				0,524		Valid
Budaya Organisasi (Z)							
1	Z.1					0,504	Valid
2	Z.2					0,693	Valid
3	Z.3					0,637	Valid
4	Z.4					0,593	Valid
5	Z.5					0,596	Valid
6	Z.6					0,649	Valid
7	Z.7					0,647	Valid
8	Z.8					0,524	Valid
9	Z.9					0,584	Valid
10	Z.10					0,676	Valid
11	Z.11					0,577	Valid
12	Z.12					0,575	Valid
13	Z.13					0,657	Valid
14	Z.14					0,579	Valid

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

Hasil temuan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa 5 (lima) variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti kinerja APIP, integritas, obyektivitas dan kompetensi serta budaya organisasi sebagai variabel moderating dalam setiap pernyataan yang mewakili masing-masing variabel

memiliki nilai *loading factor* $> 0,6$ maka dapat dinyatakan pernyataan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

b. *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Hasil temuan pada pengujian ini dengan *average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan setiap variabel yang digunakan lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang disajikan pada tabel 4.12 dan juga diperkuat dalam bentuk gambar 4.2 yang menunjukkan grafiknya berwarna hijau dan melewati batas ketentuan 0,5.

Tabel 4.13
Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Kinerja APIP (Y)	0,577	Valid
Integritas (X ₁)	0,576	Valid
Obyektivitas (X ₂)	0,619	Valid
Kompetensi (X ₃)	0,783	Valid
Budaya Organisasi (Z)	0,534	Valid

Sumber : Data Analisis Primer, 2021

Berdasarkan sajian tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kinerja APIP $> 0,5$ atau sebesar 0,577, untuk nilai variabel integritas $> 0,5$ atau sebesar 0,576, untuk nilai variabel obyektivitas $> 0,5$ atau sebesar 0,619 dan untuk nilai variabel kompetensi $> 0,5$ atau sebesar 0,783 serta variabel budaya organisasi sebagai variabel *moderating* $> 0,5$ atau sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Cross Loading

ITEM PERNYATAAN	INTEGRITAS (X1)	OBJEKTIVITAS (X2)	KOMPETENSI (X3)	BUDAYA ORGANISASI (Z)	KINERJA APIP (Y)
X1.1					
X1.2	0,689109	0,571611	0,293337	0,183079	0,183079
X1.3	0,731731	-0,114334	-0,039306	-0,137257	-0,137257
X1.4	0,378396	-0,111154	0,210595	0,233307	0,233307
X1.5	0,783641	0,068511	-0,110168	0,130411	0,130411
X1.6	0,843423	0,421173	0,069310	0,209109	0,209109
X1.7	0,174132	0,311920	0,245082	0,345762	0,345762
X1.8	0,368854	-0,091198	0,158285	0,086836	0,086836
X2.1	-0,104335	0,775483	0,130424	0,186581	0,186581
X2.2	-0,087791	0,652528	0,167652	0,036522	0,036522
X2.3	0,517335	0,742147	0,326430	0,351441	0,351441
X2.4	0,467977	0,458206	0,074589	0,287697	0,287697
X2.5	0,179290	0,622769	0,618954	0,185278	0,185278
X2.6	0,250696	0,073046	0,030873	0,063680	0,063680
X3.1	-0,208372	-0,118956	0,835680	-0,039419	-0,039419
X3.2	0,146143	0,225069	0,614646	-0,048234	-0,048234
X3.3	0,170787	0,243098	0,531370	0,202211	0,202211
X3.4	0,044767	0,406554	0,754013	0,493695	0,493695
X3.5	0,115326	0,011032	0,467183	0,083158	0,083158
X3.6	0,086788	0,111163	0,249823	0,110206	0,110206
Y.1	0,314443	0,019796	0,145016	0,876207	-0,036207
Y.2	-0,022075	0,322216	0,269815	0,775103	0,475103
Y.3	-0,120453	-0,047471	0,148459	0,624543	-0,096543
Y.4	0,002487	0,012239	0,341934	0,339458	0,339458
Y.5	0,388649	0,413072	0,242551	0,836371	0,836371
Y.6	0,113125	-0,077671	-0,009769	0,275442	-0,110442
Z.1	-0,129290	0,123367	0,032362	-0,088807	-0,088807
Z.10	0,033674	0,107271	0,163810	-0,111114	-0,111114
Z.11	0,104874	0,015150	0,134697	-0,084548	-0,084548
Z.12	-0,023968	-0,113333	0,345650	0,174010	0,174010
Z.13	0,191090	0,184612	-0,029751	0,068254	0,068254
Z.14	-0,193892	-0,107733	-0,213025	-0,118669	-0,118669
Z.2	0,568243	0,483453	0,201401	0,408022	0,408022

ITEM PERNYATAAN	INTEGRITAS (X1)	OBJEKTIVITAS (X2)	KOMPETENSI (X3)	BUDAYA ORGANISASI (Z)	KINERJA APIP (Y)
Z.3	0,418711	0,386531	0,444238	0,187749	0,187749
Z.4	-0,100426	0,061599	0,157565	0,173278	0,173278
Z.5	-0,020092	0,028292	0,166723	-0,068395	-0,068395
Z.6	-0,202259	0,009764	0,139126	-0,088517	-0,088517
Z.7	0,561262	0,747007	0,541862	0,648608	0,648608
Z.8	0,059598	0,215559	0,182511	0,131348	0,131348
Z.9	-0,115538	-0,006581	0,122355	0,087178	0,087178

Sumber : Data Analisis Primer, 2021

Hasil yang sudah diperoleh di atas menunjukkan bahwa nilai setiap item pernyataan baik kinerja APIP, integritas, obyektivitas dan kompetensi serta budaya organisasi sebagai variabel *moderating* menghasilkan nilai *cross loading* > besar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pernyataan yang digunakan untuk mewakilinya.

2) Analisis Uji Reliabilitas

Selanjutnya pengukuran reliabilitas akan menunjukkan sebesar akuratnya konsistensi jawaban responden dalam variabel yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam yang menjawab persoalan yang diteliti. Dalam pengukuran ini ada 2 (dua) cara yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel, suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi meskipun 0,6 masih dapat diterima. Penyajian tabel 4.15 di bawah ini menunjukkan hasil analisis *composite reliability*.

Tabel 4.15
Hasil Analisis *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja APIP (Y)	0,764
Integritas (X ₁)	0,855
Obyektivitas (X ₂)	0,707
Kompetensi (X ₃)	0,993
Budaya Organisasi (Z)	0,853

Sumber : Data Analisis Primer, 2021

Nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel kinerja APIP, integritas, obyektivitas dan kompetensi serta budaya organisasi sebagai variabel moderating $> 0,7$ dimana nilai *composite reliability* dari variabel kinerja APIP $> 0,7$ yaitu sebesar 0,764, variabel integritas $> 0,7$ yaitu sebesar 0,855, variabel obyektivitas $> 0,7$ yaitu sebesar 0,707 dan variabel kompetensi $> 0,7$ yaitu sebesar 0,993 serta variabel budaya organisasi sebagai variabel *moderating* $> 0,7$ yaitu sebesar 0,853. Dilihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*.

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's Alpha* kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's Alpha* tiap variabel $> 0,7$, maka dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian tabel 4.16 nilai *cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel :

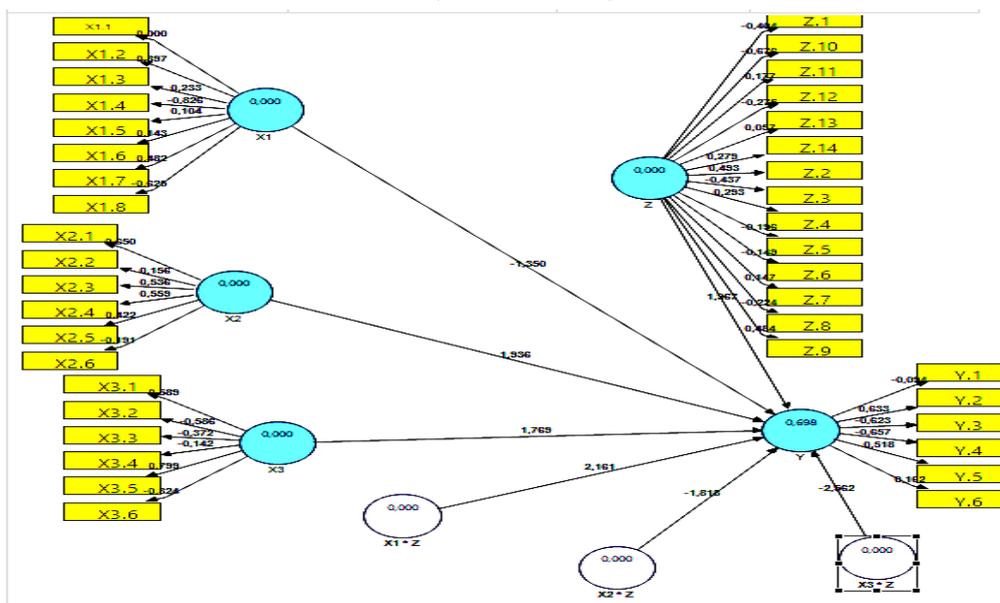
Tabel 4.16 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja APIP (Y)	0,852
Integritas (X ₁)	0,794
Obyektivitas (X ₂)	0,884
Kompentensi (X ₃)	0,991
Budaya Organisasi (Z)	0,832

Sumber : Data Analisis Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dari *Cronbach's Alpha* variabel kinerja APIP > 0,7 yaitu sebesar 0,852, variabel integritas > 0,7 yaitu sebesar 0,794, variabel obyektivitas > 0,7 yaitu sebesar 0,884 dan variabel kompetensi > 0,7 yaitu sebesar 0,991 serta variabel budaya organisasi sebagai variabel *moderating* > 0,7 yaitu sebesar 0,832. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4.2. Inner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Dalam menilai model struktural dengan PLS dapat digunakan beberapa cara, seperti sebagai berikut :

4.3.1. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*).

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna

untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0

Tabel 4.17
Hasil R Square

Model	<i>R Square</i>	<i>R Adjusted</i>
Kinerja APIP (Y)	0,683376	0,683

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas diketahui nilai *R-Square* sebanyak 0,683 artinya bahwa Kinerja APIP (Y) dipengaruhi oleh Integritas (X_1), Objektivitas (X_2) dan Kompetensi (X_3) sebesar 68,3 %, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Dengan demikian, berdasarkan hasil tabel

di atas *R-Square* 0,683 > 0,50 yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dalam kategori moderat (sedang).

4.3.2. Uji F^2 (*F-Square*).

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap perilaku variabel yang dipengaruhi (endogen). kriteria Penarikan kesimpulan adalah :

- a. Jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen,
- b. Nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.18. Hasil Nilai *F Square*

Variabel	F-Square	Efek
Integritas -> Kinerja APIP	0,840	Besar
Integritas -> Kinerja APIP dimoderasi Budaya Organisasi	0,820	Besar
Objektivitas -> Kinerja APIP	0,720	Besar
Objektivitas -> Kinerja APIP dimoderasi Budaya Organisasi	0,700	Besar
Kompetensi -> Kinerja APIP	0,580	Besar
Kompetensi -> Kinerja APIP dimoderasi Budaya Organisasi	0,545	Besar

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui bahwa :

- a. Pengaruh Integritas (X_1) terhadap Kinerja APIP (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,840 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang Besar (kuat).

- b. Pengaruh Integritas (X_1) terhadap Kinerja APIP (Y) yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,820 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- c. Pengaruh Objektivitas (X_2) terhadap Kinerja APIP (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,720 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- d. Pengaruh Objektivitas (X_2) terhadap Kinerja APIP (Y) yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi memiliki nilai F^2 sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- e. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja APIP (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,580 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- f. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja APIP (Y) yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi memiliki nilai F^2 sebesar 0,545 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).

4.3.3. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit*).

Untuk memvalidasi model structural secara keseluruhan digunakan *Goodness of fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* di kalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 s/d 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,255 (GoF Moderate) dan 0,36 (GoF besar).

Penilaian *goodness of fit* di ketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada

analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data.

Kemudian penilaian *goodness of fit* menggunakan *Q-Square* dengan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0,683376) \times (1-0,386522)] \\
 &= 1 - (0,316624) \times (0,613478) \\
 &= 1 - 0,194241 \\
 &= \mathbf{0,805759}
 \end{aligned}$$

Artinya dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Q-Square* sebesar 0,805759 dimana tingkat keberagaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 0,805759 atau 80,5%. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

a. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t statistic* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila *P Values* < 0,05. Dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena di dalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen dan variabel *moderating*. Untuk hasil dari

pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* yang berada pada *bootstrapping* SmartPLS. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji *bootstrapping* sebagai berikut :

A. Pengujian hipotesis efek antar variabel

Hasil uji hipotesis efek antar variabel dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Hipotesis Efek Antar Variabel (*Path Coefficient*)

Model	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STERR)	Standart Deviation (STDEV)	P Value
X1 -> Y	1,349	1,466	0,920	0,000
X2 -> Y	1,935	2,710	0,714	0,000
X3 -> Y	1,768	2,982	0,593	0,019

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

1. Hipotesis 1.

$X_1 \rightarrow Y$ nilai t statistik 1,466 dan *P Value* 0,000 serta dengan koefisiennya 1,349 pada X_1 (integritas) terhadap Y (kinerja APIP). Pengaruh Integritas (X_1) terhadap Kinerja APIP (Y) menunjukkan nilai *P Value* sebesar 0,000. Hasil pengukuran menunjukkan *P Value* $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP.

2. Hipotesis 2.

$X_2 \rightarrow Y$ nilai t statistik 2,710 dan *P Value* 0,000 serta dengan koefisien 1,935 pada X_2 (obyektivitas) terhadap Y (kinerja APIP). Pengaruh Objektivitas (X_2) terhadap Kinerja APIP (Y) menunjukkan nilai *P Value* sebesar 0,000. Hasil pengukuran menunjukkan *P Value* $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua dalam

penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel objektivitas berpengaruh terhadap kinerja APIP.

3. Hipotesis 3.

$X_3 \rightarrow Y$ Nilai t statistik 2,982 dan *P Value* 0,019 serta dengan koefisien 1,768 pada X_3 (kompetensi) terhadap Y (kinerja APIP). Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja APIP (Y) menunjukkan nilai *P Value* sebesar 0,019. Hasil pengukuran menunjukkan *P Value* $0,019 < 0,05$, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

B. Pengujian hipotesis efek moderasi

Hasil uji hipotesis efek moderasi dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Hipotesis Efek Moderasi (*Path Coefficients*)

Model	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STERR)	Standart Deviation (STDEV)	P Value
X1 -> Y dimoderasi Z	0,393	2,190	0,179	0,000
X2 -> Y dimoderasi Z	0,323	1,651	0,196	0,000
X3 -> Y dimoderasi Z	0,303	1,651	0,272	0,423

Sumber : Data Analisis Diolah, 2021

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel X_1 (Integritas) terhadap Y yang dimoderasi Z (budaya organisasi) dengan nilai sebesar 2,190. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel X_2 (Obyektivitas) terhadap Y yang dimoderasi Z (budaya organisasi) dengan nilai sebesar 1,651. Kemudian pengaruh terbesar ketiga dalam hal ini yang terkecil adalah pengaruh variabel X_3 (Kompetensi)

terhadap Y yang dimoderasi Z (Budaya organisasi) dengan nilai sebesar 1,114. Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai *path coefficient* yang positif. Hal itu dapat diketahui karena semakin besar nilai *path coefficient* maka semakin kuat juga pengaruh atau hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut.

Untuk menentukan signifikan atau tidaknya dapat dilihat dengan *P Value* dimana hasil yang diperoleh adalah : (nilai t tabel 1,96 menurut Ghozali, 2012)

1. Hipotesis 4

Pengaruh X_1 (Integritas) terhadap Y (Kinerja APIP) dengan Z (Budaya organisasi) sebagai *variable moderating* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengukuran menunjukkan *p-value* $0,000 < 0,05$, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja APIP.

2. Hipotesis 5

Pengaruh X_2 (Objektivitas) terhadap Y (Kinerja APIP) dengan Z (Budaya organisasi) sebagai *variable moderating* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil pengukuran menunjukkan *p-value* $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh objektivitas terhadap kinerja APIP.

3. Hipotesis 6

Pengaruh X_3 (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja APIP) dengan Z (Budaya organisasi) sebagai *variable moderating* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,423. Hasil pengukuran menunjukkan *p-value* $0,423 > 0,05$, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP.

4.4. Pembahasan Penelitian

Dalam sebuah organisasi baik yang skala kecil maupun skala besar, kinerja pegawai menjadi fokus perhatian penting, dikarenakan akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan organisasi yang solid dan handal. Untuk dalam hal ini organisasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan, kinerja APIP berarti menyangkut auditor dan pengawas (P2UPD) itu sendiri, tidak sedikit Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan memiliki permasalahan pada pegawainya. Biasanya kecenderungan permasalahan pada integritas, obyektivitas dan kompetensi.

Ketiga hal dalam penelitian ini yang akan dibahas karena dianggap memiliki tingkat krusial bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan, bagaimana kebijakan integritas, obyektivitas dan kompetensi serta budaya organisasi mampu diterapkan secara benar atau tidak. Memiliki dampak yang kuat atau tidak. Hasil dari penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis, hasil analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Integritas terhadap kinerja APIP.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai *P Value* $0,000 < 0,05$ maka variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Berdasarkan nilai *cross loading* terbesar 0.826 terdapat pada indikator berani dengan pernyataan saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa setiap auditor dan P2UPD berani mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.

Sementara untuk nilai *cross loading* terkecil 0.503 terdapat pada indikator bijaksana dengan pernyataan saya selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama hal ini menunjukkan bahwa auditor dan P2UPD selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama namun masih ada beberapa auditor dan P2UPD yang tidak selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama, sehingga akan mempengaruhi hasil laporan pemeriksaan.

Dari deskriptif gambaran responden diketahui bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah > 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang (69,4%). Hal ini menunjukkan bahwa auditor lebih banyak masa kerjanya lebih dari

10 tahun memiliki masa kerja cukup tinggi. Sehingga diharapkan dapat lebih bijaksana dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Saya selalu taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaan saya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%), Saya memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 30 (83,3%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD selalu taat pada peraturan-peraturan baik diawasi maupun tidak diawasi oleh pimpinan, selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada, memiliki rasa tanggungjawab apabila hasil pemeriksaan yang dilakukan masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan serta memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja dengan baik.

Auditor yang mematuhi dan melaksanakan kode etik akan melaksanakan tugasnya dengan integritas yang tinggi sehingga menaikkan

citra auditor. Kepatuhan terhadap kode etik inilah yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kualitas dan hasil audit yang baik serta tepat waktu yang mana hal tersebut merupakan salah satu tujuan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Yeni Rendrawati (2018) dengan Judul “Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Yogyakarta” dan Ariani, K.G (2015) dengan Judul “Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar”.

2. Pengaruh Obyektivitas terhadap kinerja APIP.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel obyektivitas berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai *P Value* $0,000 < 0,05$ maka variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Berdasarkan nilai *cross loading* terbesar 0.650 terdapat pada indikator keadilan dengan pernyataan sebagai Auditor atau PPUPD saya harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan, hal ini menunjukkan bahwa setiap auditor dan P2UPD harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan sehingga kualitas hasil audit tetap terjaga.

Sementara untuk nilai *cross loading* terkecil 0.535 terdapat pada indikator pengungkapan secara intelektual dengan pernyataan saya mampu

mengungkapkan temuan-temuan saya secara intelektual hal ini menunjukkan bahwa auditor dan P2UPD mampu mengungkapkan temuan-temuan secara intelektual namun masih ada beberapa auditor dan P2UPD yang tidak mampu mengungkapkan temuan-temuan secara intelektual, sehingga akan mempengaruhi hasil laporan pemeriksaan.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik pada item pernyataan Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 32 (88,9%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap Auditor dan P2UPD selalu bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang berkepentingan atas hasil pemeriksaan.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi objektivitas maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam hal ini auditor dan P2UPD membuat penilaian dan hasil dari auditnya tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari M. Rasuli (2020) dengan Judul “Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dimana Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi pada Inspektorat Provinsi Riau” dan Prihartono (2018) dengan judul “Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Pemoderasi Pada Inspektorat Jendral Dalam Negri”.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja APIP.

Hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai *P Value* $0,019 < 0,05$ maka variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP.

Berdasarkan nilai *cross loading* terbesar 0.798 terdapat pada indikator sikap dengan pernyataan saya memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas dan mampu menangani ketidakpastian, hal ini menunjukkan bahwa setiap auditor dan P2UPD memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas dan mampu menangani ketidakpastian.

Sementara untuk nilai *cross loading* terkecil 0.524 terdapat pada indikator sikap dengan pernyataan saya dapat menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subyektif hal ini menunjukkan bahwa auditor dan P2UPD dapat menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subyektif.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik pada item pernyataan saya memiliki kemampuan untuk melakukan reuiu analitis dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 22 (61,1%). Hal ini menunjukkan

bahwa setiap Auditor dan P2UPD memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan revidi analitis.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh Auditor dan P2UPD maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan semakin tingginya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki auditor dan P2UPD maka akan dapat dengan cepat menganalisis kesalahan yang terjadi pada objek pemeriksaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yendrawati (2014), Arini (2015), Agustina (2018), dan Prihartono (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Integritas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai *P Value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja APIP.

Berdasarkan hasil nilai *cross loading* maka dapat dilihat nilai *cross loading* terendah terdapat pada item pernyataan Z.1 dengan nilai *cross loading* sebesar 0.503 hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa auditor dan P2UPD yang tidak memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas. Jika hal seperti ini terus dibiarkan maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja APIP.

Dengan adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi tata cara Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) khususnya auditor dan

P2UPD dalam bekerja dimana budaya organisasi dapat memoderasi hubungan integritas terhadap kinerja auditor. Apabila budaya organisasi baik maka auditor dan P2UPD akan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan dan kode etik yang menjadi acuan auditor dan P2UPD dalam bekerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang ada didalam organisasi tersebut tidak menerapkan budaya yang baik maka dapat memperlemah hubungan antara integritas terhadap kinerja auditor dan P2UPD. Dengan kata lain budaya organisasi ini dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Lilis Yulianto (2020) dengan Judul “Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja APIP Inspektorat Provinsi Jambi dimana Budaya organisasi sebagai Pemoderasi”.

5. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Obyektivitas terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai $P Value$ $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP.

Obyektivitas menuntut auditor dan P2UPD untuk mengungkapkan semua fakta material yang diperolehnya, yang apabila tidak diungkapkan akan dapat mengubah hasil pelaporan kegiatan-kegiatan yang telah diaudit. Dalam berorganisasi budaya timbul akibat kebiasaan yang sudah ada dan dilakukan dalam bertindak maupun dalam mengambil keputusan. Dalam menjalankan tugasnya auditor dan P2UPD harus menjunjung tinggi sikap

objektivitas dimana sikap objektivitas ini merupakan bagian dari kode etik yang harus dipatuhi oleh auditor maupun P2UPD dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik pastinya mencerminkan budaya organisasi yang baik pula dalam melaksanakan kegiatannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Vera Oktari (2020) dengan Judul “Pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi Terhadap Kinerja auditor: budaya organisasi sebagai pemoderasi pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan”.

6. Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Dalam hal ini untuk lebih memperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai *P Value* $0,423 > 0,05$ maka variabel budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Auditor maupun P2UPD dituntut harus memiliki kompetensi yang baik, dengan mempunyai kompetensi yang baik maka dapat dikatakan auditor dan P2UPD memiliki pengetahuan dan pengalaman dimana ini menjadi tolak ukur dalam keberhasilan capaian kinerja serta dapat meningkatkan kinerja dari auditor maupun P2UPD tersebut. Untuk meningkatkan pengetahuan dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan audit. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Hermawan (2020) dengan Judul “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi,

Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Bpkad Kebumen Dan BPPKAD Purworejo)".

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Integritas, Obyektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Integritas berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja APIP yang baik dipengaruhi oleh integritas pegawainya khususnya Auditor dan P2UPD. Auditor dan P2UPD yang mematuhi dan melaksanakan kode etik akan melaksanakan tugasnya dengan integritas yang tinggi sehingga menaikkan citra auditor dan P2UPD. Kepatuhan terhadap kode etik inilah yang nantinya dapat mendorong peningkatan kualitas dan hasil audit yang baik yang mana hal ini merupakan salah satu tujuan dari Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
2. Obyektivitas berpengaruh terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan obyektivitas kerja yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan maka akan mendorong meningkatnya kinerja kerja APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kinerja APIP yang baik dipengaruhi oleh

kompetensi kerja pegawainya khususnya Auditor dan P2UPD. Maka dari itu kompetensi kerja pegawai yang baik terkhususnya Auditor dan P2UPD pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan dapat mempengaruhi kinerja.

4. Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang berupa penerapan kebijakan integritas maka akan semakin tinggi tingkat kinerja APIP.
5. Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan obyektivitas kerja yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan maka akan mendorong meningkatnya kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.
6. Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP. Ini menggambarkan bahwa budaya organisasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan.

5.2. Saran

Untuk memberikan penelitian yang lebih baik dan komplek kedepannya maka penelitian ini memberikan beberapa saran baik bagi organisasi maupun bagi penelitian kedepannya :

1. Dengan menyadari bahwa integritas yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi hasil kerja atau kinerja, maka auditor dan P2UPD

diharapkan memiliki integritas tinggi sehingga dapat mendorong auditor dan P2UPD untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi, terutama dalam hal auditor dan P2UPD berani mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan dalam melakukan pemeriksaan dan pengawasan.

2. Objektivitas auditor perlu ditingkatkan agar dalam melaksanakan tugasnya auditor harus bersikap adil dan tidak memihak kepada kepentingan manapun, terutama dalam hal mempertahankan kriteria dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang resmi serta meningkatkan kemampuan mengungkapkan temuan-temuan secara intelektual sebab jika auditor dan P2UPD mengabaikan hal demikian, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Hal ini sangatlah penting diperhatikan mengingat karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan.
3. Untuk menciptakan hasil kerja yang berkualitas maka auditor harus meningkatkan kompetensi yang mereka miliki, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan audit. Jadi dengan hal ini maka proses audit yang mereka lakukan menghasilkan kualitas laporan hasil audit yang baik karena ditunjang dengan kompetensi yang mereka miliki.
4. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik, maka dari itu

diharapkan Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan dapat memberikan aturan budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja yang optimal dari para auditor dan P2UPD.

5. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambahkan variabel independen lain yang kemungkinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Auditor, misalnya Gaya kepemimpinan, Independensi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AH.Glennard. (2014). The use of outcome and process indicators to incentivize integrated. *American Journal of Management*,.
- Eddy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Eka Nurmala 2018 Dkk, Analisis Struktur APBD Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Vol 18 No:2
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Henry Cloud. (2010). *Auditing*. Andi.
- Judge, T. A., & Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Andi.
- Kovinna, F. (2014). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal STIE MDP*.
- Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. repository.unpas.ac.id
- Maya Sari, 2013, FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK OLEH MAHASISWA DEPARTEMEN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UMSU MEDAN, *Jurnal riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 13 No 2
- Ningsih. (2017). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi. *Akuntansi*.
- Nurjannah, I. B. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Universitas Stikubang Semarang*.
- Prihartono. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negri. *Magister Akuntansi*.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*. PT.Refika.

Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *CURRENT: Akuntansi*.

Widia Astuty, 2020, Development of Teaching Materials Drama for Web-Based to Improve the Students' Skill for Digital Literacy and English Language for Students at FKIP UMSU, *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, Vol 3 No 4

Yendrawati, Y. (2014). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *E-jurnal Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Akuntansi*.

PP No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Pedoman Teknis Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan 2015

III DAFTAR PERNYATAAN

A. VARIABEL BEBAS INTEGRITAS (X₁)

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
Sikap Jujur						
1	Dalam bekerja saya selalu taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
2	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.					
Berani						
3	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapatnya.					
4	Saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan.					
Bijaksana						
5	Saya selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama.					
6	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak mempertimbangkan keadaan seseorang/ sekelompok orang atau suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
Tanggung Jawab Terhadap Profesi						
7	Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaan saya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.					
8	Saya memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja.					

B. VARIABEL BEBAS OBYEKTIVITAS (X₂)

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
Keadilan						
9	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu yang					

	berkepentingan atas hasil pemeriksaan.					
10	Saya berpegang teguh pada kejujuran dan keadilan dalam melakukan audit meskipun mendapat tekanan dari pihak tertentu.					
Pengungkapan secara intelektual						
11	Saya mampu mengungkap-kan temuan-temuan saya secara intelektual.					
12	Saya memberikan laporan temuan sesuai standart yang dimiliki oleh setiap auditor.					
Bebas dari konflik kepentingan						
13	Sebagai Auditor atau PPUPD saya tidak dipengaruhi pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat mengemukakan pendapat apa adanya.					
14	Saya mengungkapkan temuan audit berdasarkan fakta-fakta dan informasi yang sebenarnya yang ada dilapangan, tidak membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.					

C. VARIABEL BEBAS KOMPETENSI (X₃)

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
Pengetahuan						
15	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan reuiu analitis.					
16	Saya memiliki pengetahuan tentang teori organisasi dan memahami organisasi.					
Keterampilan						
17	Saya memiliki keahlian untuk melakukan wawancara serta kemampuan membaca cepat.					
18	Saya memiliki kemampuan untuk menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.					
Sikap						
19	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas dan mampu menangani ketidakpastian.					
20	Saya dapat menerima bahwa tidak ada					

	solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subyektif.					
--	--	--	--	--	--	--

D. VARIABEL MODERATING BUDAYA ORGANISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
Inovasi Dan Pengambilan Resiko						
21	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas.					
22	Sebagai Auditor atau PPUPD saya harus memiliki inovasi atau gagasan baru dalam bekerja.					
Perhatian ke hal yang rinci atau detail						
23	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
24	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.					
Orientasi Hasil						
25	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.					
26	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil optimal.					
Orientasi Orang						
27	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh.					
28	Saya selalu mengisi jam kerja untuk penyelesaian tugas-tugas saya.					
Orientasi Tim						
29	Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
30	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota tim yang mengalami kesulitan.					
Keagresifan						
31	Saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
32	Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
Kemantapan/Stabilitas						
33	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					
34	Saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.					

E. VARIABEL TERIKAT KINERJA APIP (Y)

NO	PERNYATAAN	SB	B	KB	TB	STB
Efektif						
35	Program dan kegiatan audit internal bertujuan untuk memastikan hasil kerja konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.					
Efisien						
36	Audit internal meninjau sarana yang digunakan untuk menjaga aset.					
Kualitas						
37	Saya senantiasa mendahulukan hasil kerja yang optimal dalam bekerja.					
Ketepatan Waktu						
38	Saya selalu bertindak secara cermat dan hati-hati serta tepat waktu, sesuai dengan syarat penugasan.					
Produktivitas						
39	Audit internal mampu meningkatkan produktivitas organisasi.					
Keselamatan						
40	Sebaiknya semua Auditor dan PPUPD mengutamakan keselamatan dalam bekerja.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2. *Output SmartPLS*

PLS

Quality Criteria

Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
X1	0,576171	0,854948		0,794182
X1 * Z	0,520676	0,120621		0,903376
X2	0,619502	0,707370		0,884463
X2 * Z	0,522011	0,511080		0,928609
X3	0,783211	0,992792		0,991288
X3 * Z	0,514454	0,462714		0,930198
Y	0,577217	0,763648	0,386522	0,852293
Z	0,533783	0,852949		0,832347

Communality	Redundancy	
X1	0,221326	
X1 * Z	0,120676	
X2	0,210231	
X2 * Z	0,122011	
X3	0,265266	
X3 * Z	0,114454	
Y	0,253996	-0,803218
Z	0,120954	

Composite Reliability

Composite Reliability	
X1	0,854948
X1 * Z	0,120621
X2	0,707370
X2 * Z	0,511080
X3	0,992792
X3 * Z	0,462714
Y	0,763648
Z	0,852949

Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
X1	0,794182
X1 * Z	0,903376
X2	0,884463
X2 * Z	0,928609
X3	0,991288
X3 * Z	0,930198
Y	0,852293
Z	0,832347

R Square

	R Square
X1	
X1 * Z	
X2	
X2 * Z	
X3	
X3 * Z	
Y	0,683376
Z	

AVE

	AVE
X1	0,576171
X1 * Z	0,520676
X2	0,619502
X2 * Z	0,522011
X3	0,783211
X3 * Z	0,514454
Y	0,577217
Z	0,533783

Cross Loadings

	X1	X1 * Z	X2	X2 * Z	X3	X3 * Z	Y	Z
X1.1								
X1.1*Z.1	0,038080	-0,189411	0,159110	-0,073149	-0,172498	-0,343519	-0,141338	-0,403903
X1.1*Z.10	-0,304458	-0,521506	-0,004983	-0,295487	-0,140559	-0,490746	-0,448046	-0,676041
X1.1*Z.11	0,020855	0,099110	-0,175528	-0,009954	0,249291	0,209437	0,111253	0,176640
X1.1*Z.12	-0,367693	-0,403223	-0,333739	-0,363304	0,185074	-0,126898	-0,238958	-0,274784
X1.1*Z.13	0,154629	0,120345	0,321030	0,255029	0,155161	0,191951	-0,015853	0,056770
X1.1*Z.14	-0,039859	0,111583	-0,176644	0,084076	0,319203	0,325875	0,029045	0,279243
X1.1*Z.2	0,273995	0,458514	0,490688	0,612632	-0,091733	0,354178	0,362763	0,492596
X1.1*Z.3	-0,171215	-0,377726	0,049021	-0,237866	-0,280674	-0,430071	-0,392926	-0,436791
X1.1*Z.4	0,285401	0,297363	0,079328	0,267171	0,339737	0,353357	0,174961	0,293120
X1.1*Z.5	-0,178389	-0,232004	-0,160459	-0,190181	0,202069	-0,056617	-0,077918	-0,195601
X1.1*Z.6	0,004241	-0,055983	-0,017447	-0,122463	-0,187621	-0,222773	-0,003250	-0,149242
X1.1*Z.7	0,123704	0,132723	0,501482	0,446615	-0,096679	0,122287	0,115256	0,146836
X1.1*Z.8	0,284840	0,032844	0,219685	0,034639	-0,184449	-0,234969	-0,152837	-0,223506
X1.1*Z.9	0,068957	0,276817	-0,099044	0,252064	0,355500	0,465060	0,266743	0,483604
X1.2	0,396960	0,350251	0,342397	0,315131	-0,127380	0,055406	0,168717	0,134680
X1.2*Z.1	0,362353	0,178930	0,397439	0,226450	-0,223948	-0,172206	0,061108	-0,137186
X1.2*Z.10	0,167474	0,012136	0,291984	0,110481	-0,190135	-0,221536	-0,098096	-0,250900
X1.2*Z.11	0,338805	0,329615	0,206157	0,252126	0,007212	0,133763	0,191148	0,181455
X1.2*Z.12	0,006107	-0,057265	-0,006849	-0,051919	0,038669	-0,065677	-0,067400	-0,117009
X1.2*Z.13	0,419453	0,360177	0,440432	0,385651	-0,045256	0,128059	0,132915	0,138234
X1.2*Z.14	0,363174	0,387496	0,248249	0,341185	0,023473	0,202137	0,175370	0,256993
X1.2*Z.2	0,391029	0,470055	0,489222	0,541103	-0,137765	0,230571	0,309109	0,361238
X1.2*Z.3	0,124692	-0,026975	0,224345	0,033525	-0,255250	-0,235767	-0,146709	-0,189161
X1.2*Z.4	0,521081	0,498943	0,317619	0,440940	0,153267	0,310950	0,264367	0,329749
X1.2*Z.5	0,163148	0,094126	0,141556	0,102608	0,047705	0,002055	0,076470	-0,032587
X1.2*Z.6	0,314105	0,234106	0,246976	0,155469	-0,221005	-0,107231	0,124691	-0,001204
X1.2*Z.7	0,275668	0,256097	0,495029	0,440999	-0,122690	0,106256	0,156358	0,154583
X1.2*Z.8	0,482325	0,311358	0,405621	0,287364	-0,202635	-0,074355	0,064243	-0,000592
X1.2*Z.9	0,351162	0,455201	0,187077	0,405872	0,143181	0,355704	0,294079	0,428763
X1.3	0,232816	0,218451	0,024031	0,143232	0,162894	0,157321	0,076825	0,135840
X1.3*Z.1	0,178837	0,049735	0,100401	0,062016	0,039096	-0,063348	-0,021815	-0,119391
X1.3*Z.10	0,015484	-0,115240	0,015428	-0,046902	0,061321	-0,140851	-0,198855	-0,264222

X1.3*Z.11	0,226966	0,257693	-0,076491	0,126821	0,290785	0,263221	0,133588	0,224917
X1.3*Z.12	-0,127880	-0,167611	-0,255151	-0,190815	0,272357	0,013026	-0,138416	-0,123896
X1.3*Z.13	0,258071	0,233596	0,169710	0,237278	0,203564	0,220128	0,063596	0,141198
X1.3*Z.14	0,178053	0,216342	-0,038685	0,145459	0,239376	0,237005	0,072711	0,203937
X1.3*Z.2	0,401619	0,542728	0,421380	0,612178	0,049149	0,413183	0,354466	0,509105
X1.3*Z.3	0,036024	-0,154126	0,061457	-0,092573	-0,114073	-0,247820	-0,279367	-0,270638
X1.3*Z.4	0,341613	0,325091	0,081549	0,260140	0,311744	0,308132	0,167875	0,252600
X1.3*Z.5	0,022117	-0,021552	-0,118565	-0,045992	0,287316	0,081442	-0,005327	-0,045405
X1.3*Z.6	0,145046	0,104370	-0,001826	0,016223	-0,011241	-0,031483	0,041467	0,004886
X1.3*Z.7	0,277623	0,276341	0,493746	0,523399	0,019870	0,224424	0,162448	0,233034
X1.3*Z.8	0,363784	0,201915	0,149915	0,138927	0,023503	-0,009191	-0,034532	-0,020206
X1.3*Z.9	0,196033	0,304732	-0,034768	0,243881	0,313425	0,370939	0,222418	0,367418
X1.4	-0,826182	-0,712505	-0,370208	-0,454207	-0,075664	-0,255310	-0,436468	-0,323935
X1.4*Z.1	-0,606499	-0,678263	-0,175378	-0,400123	-0,177131	-0,434269	-0,430642	-0,530213
X1.4*Z.10	-0,757341	-0,787898	-0,276888	-0,488251	-0,128719	-0,441187	-0,544697	-0,588254
X1.4*Z.11	-0,727815	-0,579818	-0,435184	-0,412763	0,079271	-0,105170	-0,325374	-0,185993
X1.4*Z.12	-0,727128	-0,676572	-0,445245	-0,503924	0,102671	-0,212663	-0,391498	-0,356770
X1.4*Z.13	-0,648904	-0,567292	-0,142273	-0,256454	0,023745	-0,115485	-0,400352	-0,256702
X1.4*Z.14	-0,783256	-0,602022	-0,430893	-0,377261	0,090767	-0,071825	-0,388573	-0,158689
X1.4*Z.2	-0,330126	-0,104517	0,154387	0,195797	-0,127846	0,115905	-0,010312	0,183259
X1.4*Z.3	-0,604952	-0,684629	-0,169395	-0,426288	-0,257995	-0,460885	-0,528507	-0,498710
X1.4*Z.4	-0,427425	-0,325337	-0,232546	-0,141839	0,225760	0,091903	-0,205377	-0,014508
X1.4*Z.5	-0,617592	-0,592058	-0,345622	-0,417015	0,104929	-0,192741	-0,315697	-0,337094
X1.4*Z.6	-0,562885	-0,528296	-0,249667	-0,387196	-0,186721	-0,334504	-0,295248	-0,331602
X1.4*Z.7	-0,318887	-0,252139	0,228285	0,140640	-0,125833	-0,031957	-0,130160	-0,040441
X1.4*Z.8	-0,504449	-0,585300	-0,161045	-0,363442	-0,194857	-0,383950	-0,480669	-0,434463
X1.4*Z.9	-0,556095	-0,320260	-0,347933	-0,150074	0,215745	0,158782	-0,126335	0,116750
X1.5	0,103845	0,061864	0,181345	0,155397	0,133733	0,140305	0,059349	0,060933
X1.5*Z.1	0,096424	-0,105005	0,224475	0,031488	-0,066065	-0,190267	-0,086540	-0,277786
X1.5*Z.10	-0,168398	-0,368867	0,121773	-0,125579	-0,018274	-0,290206	-0,312611	-0,491525
X1.5*Z.11	0,091984	0,118742	0,004291	0,107285	0,282535	0,257984	0,125843	0,175244
X1.5*Z.12	-0,282597	-0,336059	-0,212709	-0,252677	0,235772	-0,045000	-0,187747	-0,219574
X1.5*Z.13	0,190661	0,134405	0,370573	0,302748	0,213101	0,245086	0,032085	0,086823
X1.5*Z.14	0,056437	0,122803	0,028017	0,179168	0,316864	0,326494	0,066408	0,232551
X1.5*Z.2	0,288620	0,431603	0,517125	0,611717	-0,012382	0,380058	0,359491	0,461864

X1.5*Z.3	-0,105412	-0,318939	0,139213	-0,140699	-0,191657	-0,327047	-0,334359	-0,374290
X1.5*Z.4	0,283287	0,274625	0,153054	0,298030	0,346442	0,360883	0,171079	0,273842
X1.5*Z.5	-0,108929	-0,180272	-0,051598	-0,092559	0,255968	0,022047	-0,040200	-0,147357
X1.5*Z.6	0,063551	-0,015456	0,088333	-0,022276	-0,094102	-0,122357	0,031151	-0,100972
X1.5*Z.7	0,146699	0,140733	0,530388	0,468986	-0,044417	0,160756	0,124495	0,155953
X1.5*Z.8	0,272491	0,057418	0,269657	0,113710	-0,052627	-0,093110	-0,066598	-0,135429
X1.5*Z.9	0,123030	0,284473	0,018245	0,317472	0,397354	0,499377	0,273965	0,469169
X1.6	0,143456	0,153330	0,307707	0,280099	0,007870	0,171798	0,068099	0,146927
X1.6*Z.1	0,138042	-0,021058	0,352828	0,161456	-0,120347	-0,119792	-0,051273	-0,183131
X1.6*Z.10	-0,082183	-0,216213	0,247979	0,035258	-0,085592	-0,180996	-0,237712	-0,322608
X1.6*Z.11	0,134207	0,189338	0,156280	0,231768	0,155611	0,270924	0,124259	0,230222
X1.6*Z.12	-0,209489	-0,232300	-0,075824	-0,117879	0,157018	0,006463	-0,152329	-0,130973
X1.6*Z.13	0,171465	0,159334	0,353284	0,302865	0,064814	0,194838	0,026284	0,122029
X1.6*Z.14	0,106785	0,193896	0,181897	0,292251	0,172115	0,321152	0,075504	0,274941
X1.6*Z.2	0,248356	0,386583	0,456779	0,536919	-0,095903	0,299507	0,284946	0,411769
X1.6*Z.3	-0,053909	-0,200703	0,185085	-0,038111	-0,209672	-0,236325	-0,263371	-0,248895
X1.6*Z.4	0,333045	0,349788	0,285656	0,416886	0,279015	0,408153	0,189862	0,341758
X1.6*Z.5	-0,050419	-0,087911	0,074719	0,031704	0,171602	0,068853	-0,018367	-0,062253
X1.6*Z.6	0,106832	0,065496	0,207794	0,103398	-0,145281	-0,055384	0,046479	-0,014153
X1.6*Z.7	0,140443	0,148932	0,489420	0,435694	-0,103211	0,131878	0,107573	0,160296
X1.6*Z.8	0,312189	0,144048	0,396441	0,245437	-0,122564	-0,028347	-0,052917	-0,039990
X1.6*Z.9	0,159363	0,329666	0,148098	0,403272	0,284652	0,490889	0,259222	0,487185
X1.7	0,482210	0,362321	0,351889	0,374804	-0,059298	0,098504	0,249308	0,195506
X1.7*Z.1	0,345422	0,106631	0,347757	0,199721	-0,162689	-0,176603	0,064934	-0,155237
X1.7*Z.10	0,163173	-0,087708	0,275110	0,084555	-0,147943	-0,274549	-0,124437	-0,330845
X1.7*Z.11	0,412422	0,364828	0,175359	0,303333	0,115126	0,219353	0,279385	0,277957
X1.7*Z.12	-0,029064	-0,132502	-0,078236	-0,090158	0,125494	-0,051081	-0,057616	-0,121367
X1.7*Z.13	0,500509	0,378811	0,502332	0,477818	0,053143	0,207839	0,195688	0,199025
X1.7*Z.14	0,396847	0,379363	0,204958	0,374450	0,131479	0,272655	0,233655	0,330337
X1.7*Z.2	0,505409	0,591141	0,613078	0,727242	-0,107873	0,355980	0,437477	0,523800
X1.7*Z.3	0,148779	-0,112183	0,264998	0,021416	-0,289609	-0,324877	-0,196801	-0,270022
X1.7*Z.4	0,453054	0,400074	0,244649	0,389203	0,208895	0,300613	0,263884	0,310091
X1.7*Z.5	0,129629	0,023226	0,068155	0,064236	0,137290	0,020782	0,083687	-0,036956
X1.7*Z.6	0,338065	0,202212	0,228716	0,152665	-0,205376	-0,126735	0,170019	0,004899
X1.7*Z.7	0,305515	0,253449	0,566992	0,523242	-0,110677	0,131817	0,177455	0,190017

X1.7*Z.8	0,480178	0,252052	0,353794	0,258129	-0,152178	-0,079390	0,053692	-0,009357
X1.7*Z.9	0,322963	0,400724	0,129291	0,392382	0,239776	0,397531	0,338658	0,454504
X1.8	-0,625330	-0,589745	-0,306984	-0,346213	0,040716	-0,188862	-0,338205	-0,276032
X1.8*Z.1	-0,470261	-0,588286	-0,146696	-0,325267	-0,085980	-0,375521	-0,370545	-0,479700
X1.8*Z.10	-0,612495	-0,693867	-0,228703	-0,400118	-0,031939	-0,378956	-0,459427	-0,540119
X1.8*Z.11	-0,515064	-0,447598	-0,338724	-0,292218	0,149150	-0,061392	-0,231365	-0,147255
X1.8*Z.12	-0,584155	-0,571104	-0,409295	-0,424248	0,180937	-0,146707	-0,299621	-0,293448
X1.8*Z.13	-0,482143	-0,468480	-0,104211	-0,175373	0,120694	-0,067114	-0,314531	-0,219035
X1.8*Z.14	-0,553836	-0,465640	-0,338997	-0,271727	0,151670	-0,042836	-0,282558	-0,131858
X1.8*Z.2	-0,242260	-0,062291	0,176862	0,248658	-0,045591	0,152240	0,047170	0,201700
X1.8*Z.3	-0,491823	-0,607732	-0,145486	-0,361298	-0,152376	-0,390876	-0,461043	-0,452560
X1.8*Z.4	-0,268794	-0,239407	-0,176175	-0,078361	0,261862	0,096115	-0,134511	-0,009440
X1.8*Z.5	-0,541481	-0,565101	-0,312182	-0,369013	0,166464	-0,178941	-0,289260	-0,339078
X1.8*Z.6	-0,508665	-0,526232	-0,264854	-0,378404	-0,112153	-0,327365	-0,279406	-0,341712
X1.8*Z.7	-0,238669	-0,201933	0,250151	0,194494	-0,046960	0,018979	-0,067070	-0,006088
X1.8*Z.8	-0,355938	-0,488613	-0,122943	-0,276882	-0,084428	-0,315696	-0,391554	-0,383632
X1.8*Z.9	-0,392645	-0,241409	-0,282323	-0,089527	0,253549	0,155722	-0,069606	0,105940
X2.1	-0,266765	-0,276389	-0,650136	-0,567943	0,261400	-0,047488	-0,176072	-0,172548
X2.1*Z.1	-0,216164	-0,375715	-0,482851	-0,562472	0,122181	-0,270750	-0,253055	-0,423964
X2.1*Z.10	-0,367421	-0,487967	-0,559340	-0,634034	0,158630	-0,284114	-0,365273	-0,487448
X2.1*Z.11	-0,221710	-0,193025	-0,619783	-0,482236	0,306664	0,041761	-0,116171	-0,070218
X2.1*Z.12	-0,362669	-0,385748	-0,580491	-0,547814	0,249074	-0,100608	-0,244726	-0,254038
X2.1*Z.13	-0,172013	-0,198448	-0,447542	-0,403859	0,324190	0,052823	-0,173372	-0,133208
X2.1*Z.14	-0,258655	-0,211355	-0,644458	-0,476809	0,357041	0,079628	-0,147751	-0,054069
X2.1*Z.2	0,001242	0,135364	-0,115556	0,039236	0,137947	0,240409	0,139700	0,244897
X2.1*Z.3	-0,263529	-0,401026	-0,384884	-0,508574	-0,013152	-0,300565	-0,343306	-0,376409
X2.1*Z.4	-0,021241	-0,024555	-0,425545	-0,254448	0,395123	0,178591	-0,036213	0,048271
X2.1*Z.5	-0,328971	-0,373138	-0,562761	-0,540162	0,278485	-0,101553	-0,215576	-0,274319
X2.1*Z.6	-0,183354	-0,231381	-0,475164	-0,482480	0,078250	-0,171853	-0,127786	-0,220870
X2.1*Z.7	-0,046042	-0,042422	-0,005711	0,012495	0,092587	0,082908	0,005798	0,029675
X2.1*Z.8	-0,068253	-0,216821	-0,421798	-0,455613	0,110922	-0,175608	-0,233171	-0,269320
X2.1*Z.9	-0,168784	-0,046289	-0,544109	-0,272605	0,397000	0,241132	0,017820	0,162810
X2.2	0,026438	0,098828	0,155762	0,169573	0,087246	0,138991	0,142003	0,134487
X2.2*Z.1	0,053790	-0,034641	0,222395	0,089129	-0,025651	-0,097813	0,038292	-0,146662
X2.2*Z.10	-0,167494	-0,238292	0,138273	-0,031907	-0,009202	-0,182483	-0,152892	-0,303118

X2.2*Z.11	0,032785	0,136257	0,054627	0,147259	0,185909	0,220708	0,171167	0,205899
X2.2*Z.12	-0,256466	-0,235293	-0,124154	-0,147577	0,153754	-0,021822	-0,102140	-0,119456
X2.2*Z.13	0,091486	0,137038	0,276041	0,258540	0,142502	0,205332	0,116207	0,140106
X2.2*Z.14	0,006025	0,146452	0,063170	0,200217	0,234252	0,286319	0,147994	0,259885
X2.2*Z.2	0,229922	0,408823	0,466502	0,564950	-0,000645	0,356748	0,362041	0,451231
X2.2*Z.3	-0,125079	-0,234887	0,148401	-0,068116	-0,149385	-0,234057	-0,216395	-0,250413
X2.2*Z.4	0,210880	0,266227	0,172441	0,302549	0,264467	0,319477	0,201527	0,286516
X2.2*Z.5	-0,104191	-0,094363	0,012897	-0,006462	0,180224	0,045635	0,034181	-0,050120
X2.2*Z.6	0,007373	0,022534	0,074618	0,024437	-0,050179	-0,042527	0,095723	-0,003506
X2.2*Z.7	0,139834	0,187725	0,556152	0,512324	-0,028888	0,197274	0,185939	0,214941
X2.2*Z.8	0,200094	0,099706	0,266294	0,158937	-0,039641	-0,034067	0,032003	-0,033364
X2.2*Z.9	0,057665	0,244605	0,050778	0,285612	0,266005	0,385336	0,258826	0,407014
X2.3	0,240433	0,212099	0,535847	0,472427	-0,145930	0,042803	0,169400	0,098641
X2.3*Z.1	0,214730	0,064964	0,514525	0,335188	-0,224639	-0,164271	0,051847	-0,145204
X2.3*Z.10	0,045163	-0,079432	0,426243	0,239091	-0,187991	-0,199918	-0,073738	-0,239028
X2.3*Z.11	0,215107	0,222667	0,378625	0,396877	-0,001486	0,133652	0,200872	0,159534
X2.3*Z.12	-0,099180	-0,148162	0,152647	0,081447	0,030888	-0,064924	-0,054411	-0,136035
X2.3*Z.13	0,275860	0,233871	0,600133	0,515360	-0,063129	0,113087	0,132564	0,104602
X2.3*Z.14	0,210667	0,249885	0,431185	0,484815	0,000889	0,182824	0,173361	0,215438
X2.3*Z.2	0,297086	0,390096	0,611631	0,640964	-0,156623	0,221211	0,310542	0,341229
X2.3*Z.3	0,033685	-0,121011	0,376063	0,142983	-0,286627	-0,265191	-0,152692	-0,231992
X2.3*Z.4	0,399132	0,392707	0,483583	0,576650	0,142383	0,306357	0,273706	0,303485
X2.3*Z.5	0,055645	0,006164	0,272797	0,218080	0,039610	0,007902	0,086723	-0,039971
X2.3*Z.6	0,212050	0,141336	0,451998	0,316521	-0,270374	-0,133381	0,144627	-0,028594
X2.3*Z.7	0,161746	0,148356	0,561499	0,483536	-0,120741	0,084612	0,122453	0,107256
X2.3*Z.8	0,367630	0,202840	0,570363	0,416509	-0,216111	-0,086804	0,061468	-0,037950
X2.3*Z.9	0,214753	0,326887	0,332550	0,511481	0,135571	0,336425	0,276310	0,377847
X2.4	0,352854	0,267769	0,559498	0,466407	0,135298	0,254415	0,260963	0,146721
X2.4*Z.1	0,287637	0,082016	0,529778	0,311644	-0,003567	-0,019651	0,108531	-0,143476
X2.4*Z.10	0,117623	-0,089545	0,480621	0,221313	0,030439	-0,082154	-0,050207	-0,289321
X2.4*Z.11	0,325436	0,293272	0,400032	0,409301	0,258956	0,342742	0,293971	0,228719
X2.4*Z.12	-0,044531	-0,132520	0,127562	0,038693	0,242128	0,077767	-0,006716	-0,115415
X2.4*Z.13	0,343292	0,256162	0,563490	0,460708	0,164523	0,265584	0,186470	0,127982
X2.4*Z.14	0,305446	0,299246	0,430373	0,468785	0,276200	0,388886	0,253735	0,267698
X2.4*Z.2	0,389832	0,466027	0,625051	0,663373	-0,013367	0,359949	0,397206	0,416454

X2.4*Z.3	0,092520	-0,123702	0,375076	0,097845	-0,141508	-0,186065	-0,136139	-0,249571
X2.4*Z.4	0,430490	0,385546	0,434210	0,502653	0,326328	0,418224	0,293592	0,304228
X2.4*Z.5	0,100741	0,009614	0,260782	0,179408	0,253073	0,143042	0,122342	-0,038570
X2.4*Z.6	0,263559	0,152197	0,395022	0,247163	-0,033081	0,022887	0,184097	-0,007601
X2.4*Z.7	0,262890	0,222790	0,642657	0,553786	-0,041377	0,182637	0,212021	0,170097
X2.4*Z.8	0,411097	0,213417	0,529099	0,360219	-0,000254	0,061416	0,096968	-0,013436
X2.4*Z.9	0,334565	0,424349	0,372265	0,564419	0,378148	0,556607	0,411257	0,484557
X2.5	0,238086	0,081537	0,421599	0,229754	-0,434212	-0,327840	0,103249	-0,140463
X2.5*Z.1	0,207223	-0,056078	0,430514	0,135184	-0,445434	-0,468047	-0,014019	-0,358996
X2.5*Z.10	0,014255	-0,229033	0,336399	0,020688	-0,426634	-0,534693	-0,175866	-0,486475
X2.5*Z.11	0,223358	0,127632	0,277381	0,198815	-0,247582	-0,175133	0,153695	-0,026711
X2.5*Z.12	-0,125118	-0,263288	0,030732	-0,127480	-0,157770	-0,331080	-0,117460	-0,317069
X2.5*Z.13	0,297743	0,139440	0,553492	0,346159	-0,299924	-0,184856	0,083018	-0,093365
X2.5*Z.14	0,199933	0,128031	0,303594	0,251215	-0,247389	-0,146421	0,108738	0,003670
X2.5*Z.2	0,349216	0,381060	0,629155	0,591590	-0,346129	0,045543	0,317978	0,262818
X2.5*Z.3	0,008215	-0,205969	0,248103	-0,039891	-0,406550	-0,449505	-0,188110	-0,359584
X2.5*Z.4	0,369278	0,280362	0,336429	0,350620	-0,038369	0,047170	0,217158	0,129804
X2.5*Z.5	0,032431	-0,125753	0,181890	0,016854	-0,157856	-0,286692	0,013617	-0,260038
X2.5*Z.6	0,152475	0,015276	0,256412	0,069309	-0,396187	-0,348721	0,058217	-0,181037
X2.5*Z.7	0,196092	0,136202	0,565826	0,437009	-0,259473	-0,049036	0,141246	0,046541
X2.5*Z.8	0,345782	0,089914	0,428968	0,188547	-0,411821	-0,362111	0,004075	-0,221555
X2.5*Z.9	0,215534	0,243005	0,230631	0,332862	-0,066882	0,078434	0,247219	0,224570
X2.6	-0,342734	-0,245527	-0,191149	-0,169703	-0,004818	0,007745	-0,108318	0,012092
X2.6*Z.1	-0,207182	-0,303333	-0,020114	-0,169475	-0,125758	-0,237650	-0,171090	-0,278354
X2.6*Z.10	-0,493561	-0,563777	-0,161078	-0,344660	-0,101355	-0,333613	-0,399737	-0,458404
X2.6*Z.11	-0,251965	-0,133139	-0,239743	-0,131844	0,127229	0,118677	-0,021963	0,108335
X2.6*Z.12	-0,496699	-0,468101	-0,371798	-0,384064	0,149618	-0,093936	-0,252374	-0,212455
X2.6*Z.13	-0,190284	-0,134614	0,007273	-0,010867	0,072814	0,096142	-0,103248	0,031402
X2.6*Z.14	-0,327669	-0,158380	-0,266881	-0,105681	0,169621	0,184471	-0,080867	0,162943
X2.6*Z.2	0,001803	0,213877	0,247810	0,367540	-0,099822	0,267365	0,221867	0,400967
X2.6*Z.3	-0,345115	-0,449290	-0,088722	-0,299421	-0,221837	-0,339934	-0,382232	-0,342768
X2.6*Z.4	-0,006615	0,075400	-0,072560	0,105283	0,289488	0,310502	0,071022	0,261751
X2.6*Z.5	-0,298689	-0,293762	-0,210312	-0,225963	0,141481	-0,040779	-0,111393	-0,141041
X2.6*Z.6	-0,220071	-0,203549	-0,127537	-0,198757	-0,152043	-0,168853	-0,068236	-0,107683
X2.6*Z.7	-0,086799	-0,027953	0,307929	0,274643	-0,106793	0,085084	0,032924	0,122921

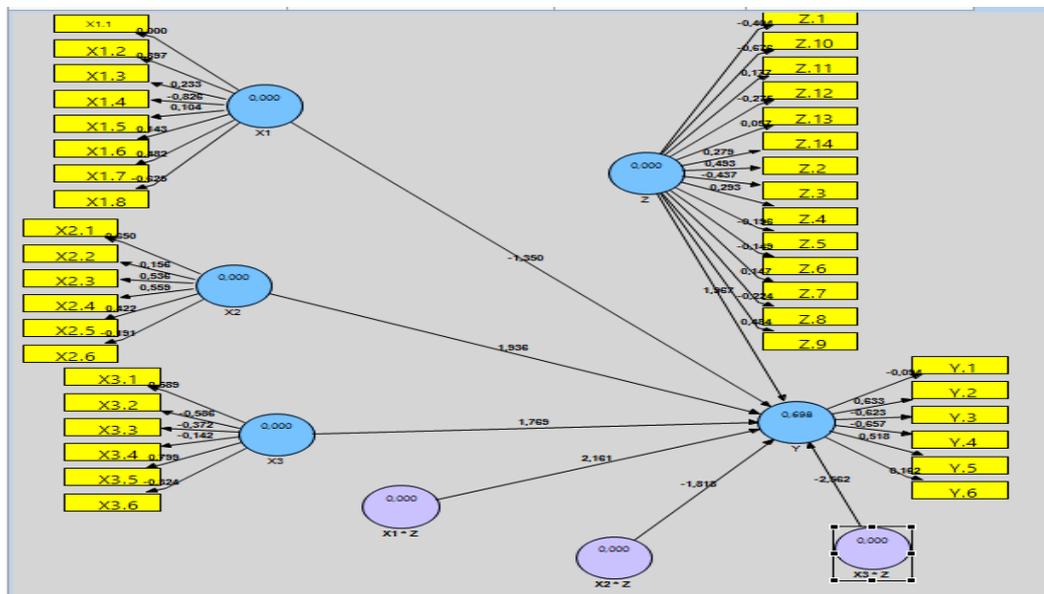
X2.6*Z.8	-0,063108	-0,172018	0,009854	-0,110054	-0,140469	-0,167841	-0,199822	-0,155874
X2.6*Z.9	-0,163165	0,057426	-0,200494	0,082822	0,276804	0,367602	0,136104	0,381203
X3.1	0,020519	0,036385	-0,283725	-0,141102	0,588846	0,325194	0,145350	0,078527
X3.1*Z.1	0,048410	-0,099909	-0,105826	-0,159252	0,314576	-0,000165	0,000330	-0,223953
X3.1*Z.10	-0,187096	-0,319422	-0,244788	-0,318601	0,406649	-0,052990	-0,177341	-0,387389
X3.1*Z.11	0,027355	0,084345	-0,314294	-0,112499	0,594760	0,371265	0,170050	0,160167
X3.1*Z.12	-0,277004	-0,294466	-0,418357	-0,362107	0,480815	0,089840	-0,111720	-0,169990
X3.1*Z.13	0,099930	0,094592	-0,053631	0,026268	0,540483	0,357415	0,107258	0,095375
X3.1*Z.14	0,001726	0,067824	-0,282471	-0,079388	0,569399	0,367609	0,122874	0,160031
X3.1*Z.2	0,260477	0,437327	0,242047	0,451460	0,329984	0,545869	0,427631	0,497452
X3.1*Z.3	-0,133417	-0,287237	-0,138005	-0,277745	0,152720	-0,137706	-0,221478	-0,300302
X3.1*Z.4	0,218472	0,226259	-0,103351	0,098164	0,582241	0,430385	0,208504	0,236720
X3.1*Z.5	-0,129108	-0,160589	-0,291214	-0,231354	0,512035	0,153957	0,017831	-0,106895
X3.1*Z.6	0,011620	-0,021594	-0,199643	-0,181804	0,236834	0,042331	0,087381	-0,058709
X3.1*Z.7	0,129785	0,147888	0,305530	0,339190	0,262255	0,311626	0,196819	0,186625
X3.1*Z.8	0,200929	0,052720	-0,059194	-0,069248	0,321923	0,096180	0,018867	-0,077356
X3.1*Z.9	0,063065	0,205265	-0,229369	0,080622	0,588271	0,500548	0,268281	0,361059
X3.2	0,063257	-0,115406	0,156187	-0,053767	-0,585794	-0,513093	-0,188416	-0,255035
X3.2*Z.1	0,065999	-0,217359	0,216365	-0,091360	-0,487139	-0,576656	-0,215567	-0,465462
X3.2*Z.10	-0,180901	-0,477684	0,113403	-0,261941	-0,544765	-0,752879	-0,477346	-0,698308
X3.2*Z.11	0,064401	-0,022415	0,001641	-0,049352	-0,289701	-0,259928	-0,071642	-0,078915
X3.2*Z.12	-0,291690	-0,423258	-0,209491	-0,353261	-0,163120	-0,399960	-0,317985	-0,387128
X3.2*Z.13	0,138192	-0,006760	0,307608	0,119633	-0,300671	-0,232528	-0,130792	-0,141694
X3.2*Z.14	0,028818	-0,028854	0,023405	0,006144	-0,297334	-0,232181	-0,140572	-0,043831
X3.2*Z.2	0,289504	0,358460	0,542895	0,536141	-0,418471	0,035455	0,228299	0,310472
X3.2*Z.3	-0,107762	-0,328689	0,087924	-0,204658	-0,437425	-0,519243	-0,373049	-0,423906
X3.2*Z.4	0,268878	0,181733	0,143136	0,184357	-0,048557	0,005118	0,042044	0,103036
X3.2*Z.5	-0,123104	-0,276405	-0,052314	-0,202552	-0,163048	-0,352761	-0,180881	-0,325840
X3.2*Z.6	0,030659	-0,107676	0,061233	-0,127041	-0,441891	-0,435082	-0,098530	-0,248292
X3.2*Z.7	0,131921	0,073629	0,499347	0,371034	-0,323293	-0,094255	0,032949	0,035478
X3.2*Z.8	0,242360	-0,047831	0,244956	-0,015957	-0,498916	-0,488744	-0,224817	-0,316993
X3.2*Z.9	0,101602	0,166074	0,015795	0,184821	-0,073186	0,070039	0,109486	0,255164
X3.3	0,159785	0,154521	0,137251	0,173407	-0,371611	-0,165557	-0,069865	0,077275
X3.3*Z.1	0,139948	0,009467	0,200976	0,096683	-0,400892	-0,330871	-0,148422	-0,169140
X3.3*Z.10	-0,006366	-0,115273	0,119099	0,008491	-0,370160	-0,367185	-0,271004	-0,258686

X3.3*Z.11	0,146437	0,175560	0,027689	0,136617	-0,196578	-0,045644	-0,006450	0,144937
X3.3*Z.12	-0,110490	-0,133265	-0,133475	-0,112585	-0,118937	-0,178648	-0,179518	-0,104892
X3.3*Z.13	0,235375	0,211740	0,304577	0,302894	-0,267340	-0,052280	-0,074757	0,104033
X3.3*Z.14	0,135303	0,199445	0,051151	0,205022	-0,211177	-0,010158	-0,053852	0,201840
X3.3*Z.2	0,247290	0,348748	0,379827	0,464802	-0,262935	0,114230	0,169554	0,325958
X3.3*Z.3	0,024092	-0,136117	0,160635	-0,024539	-0,487436	-0,431501	-0,321913	-0,251162
X3.3*Z.4	0,348229	0,353184	0,183019	0,352621	-0,048216	0,131796	0,085480	0,285101
X3.3*Z.5	-0,025581	-0,062485	-0,027477	-0,015692	-0,129454	-0,167338	-0,117929	-0,085586
X3.3*Z.6	0,120430	0,077879	0,080389	0,043433	-0,378616	-0,254178	-0,059803	-0,035087
X3.3*Z.7	0,190246	0,186384	0,464838	0,435355	-0,285353	-0,005471	0,040379	0,146132
X3.3*Z.8	0,283882	0,140857	0,228675	0,155205	-0,402779	-0,265408	-0,138200	-0,063300
X3.3*Z.9	0,153340	0,292495	0,027985	0,292587	-0,038874	0,184730	0,118451	0,378192
X3.4	-0,251975	-0,311349	0,058060	-0,054452	-0,141950	-0,261282	-0,019904	-0,247119
X3.4*Z.1	-0,204299	-0,366146	0,132306	-0,078057	-0,208950	-0,395027	-0,082485	-0,409672
X3.4*Z.10	-0,290739	-0,414565	0,059772	-0,128938	-0,164658	-0,374825	-0,145337	-0,422389
X3.4*Z.11	-0,228217	-0,253974	0,006536	-0,044961	-0,067193	-0,177336	0,009889	-0,167499
X3.4*Z.12	-0,332676	-0,387091	-0,086045	-0,179780	-0,037050	-0,242133	-0,096306	-0,286088
X3.4*Z.13	-0,187369	-0,259365	0,183603	0,046766	-0,078760	-0,181844	-0,025852	-0,221116
X3.4*Z.14	-0,262155	-0,271345	-0,000350	-0,026348	-0,035983	-0,151783	-0,010183	-0,153026
X3.4*Z.2	-0,054066	0,001042	0,338153	0,309618	-0,171407	-0,014975	0,172707	0,072076
X3.4*Z.3	-0,285768	-0,428858	0,052757	-0,172478	-0,230292	-0,400656	-0,187565	-0,400319
X3.4*Z.4	-0,076187	-0,104952	0,081988	0,095671	0,063500	-0,019405	0,072794	-0,040014
X3.4*Z.5	-0,272808	-0,355078	-0,006814	-0,124457	-0,044351	-0,251785	-0,066901	-0,301887
X3.4*Z.6	-0,233512	-0,316814	0,050051	-0,111113	-0,239788	-0,361411	-0,027485	-0,302258
X3.4*Z.7	-0,103529	-0,128247	0,308525	0,212776	-0,101589	-0,065575	0,055374	-0,067674
X3.4*Z.8	-0,112366	-0,263039	0,122264	-0,045503	-0,183101	-0,315429	-0,079735	-0,306072
X3.4*Z.9	-0,186028	-0,139643	-0,002449	0,065528	0,048062	-0,004434	0,080362	0,010560
X3.5	0,073195	0,157430	0,058879	0,195365	0,798985	0,650746	0,238063	0,269534
X3.5*Z.1	0,091221	-0,003911	0,168140	0,114561	0,561939	0,307937	0,101097	-0,065417
X3.5*Z.10	-0,129752	-0,193673	0,049302	-0,015084	0,622310	0,265847	-0,074732	-0,192709
X3.5*Z.11	0,071536	0,175406	-0,019157	0,162108	0,727504	0,604833	0,234248	0,296918
X3.5*Z.12	-0,228919	-0,201680	-0,191195	-0,136116	0,611225	0,304295	-0,044424	-0,036583
X3.5*Z.13	0,122726	0,172659	0,178680	0,258015	0,679104	0,581742	0,171507	0,232540
X3.5*Z.14	0,052122	0,185199	-0,025116	0,199473	0,813312	0,690269	0,217704	0,346571
X3.5*Z.2	0,259281	0,468844	0,400271	0,601206	0,466360	0,716070	0,450913	0,576968

X3.5*Z.3	-0,080953	-0,185646	0,067108	-0,059450	0,310974	0,092937	-0,142126	-0,159080
X3.5*Z.4	0,217508	0,270810	0,086854	0,276137	0,671184	0,593340	0,235492	0,331710
X3.5*Z.5	-0,080846	-0,065109	-0,050329	0,006925	0,648293	0,377896	0,087191	0,031217
X3.5*Z.6	0,057874	0,077648	0,028838	0,054953	0,460105	0,324476	0,183138	0,094511
X3.5*Z.7	0,130353	0,187103	0,413821	0,451909	0,347124	0,438093	0,221486	0,262387
X3.5*Z.8	0,261582	0,160602	0,203872	0,195058	0,571611	0,406800	0,102449	0,081001
X3.5*Z.9	0,091387	0,270427	-0,017523	0,281136	0,714852	0,695046	0,308215	0,467908
X3.6	0,021692	-0,026481	-0,259384	-0,261055	-0,324164	-0,292989	-0,011389	-0,070559
X3.6*Z.1	0,046628	-0,165883	-0,089124	-0,267546	-0,394483	-0,499572	-0,116990	-0,365161
X3.6*Z.10	-0,186098	-0,372920	-0,224074	-0,420677	-0,370289	-0,579041	-0,310721	-0,514256
X3.6*Z.11	0,031720	0,037049	-0,334378	-0,235130	-0,132814	-0,129701	0,057679	0,045530
X3.6*Z.12	-0,270226	-0,331173	-0,417664	-0,443707	-0,056675	-0,284514	-0,191150	-0,261890
X3.6*Z.13	0,113092	0,049966	-0,032334	-0,073947	-0,190072	-0,140338	-0,019637	-0,027384
X3.6*Z.14	-0,004377	0,022030	-0,287825	-0,177632	-0,125049	-0,098785	0,003006	0,061373
X3.6*Z.2	0,242148	0,363574	0,255158	0,351789	-0,287159	0,106556	0,293100	0,364786
X3.6*Z.3	-0,121356	-0,280835	-0,141293	-0,328167	-0,342750	-0,437717	-0,280825	-0,334092
X3.6*Z.4	0,221164	0,200937	-0,121106	0,017444	0,044443	0,072703	0,130661	0,171555
X3.6*Z.5	-0,137841	-0,218238	-0,322706	-0,349438	-0,057329	-0,257416	-0,075073	-0,218363
X3.6*Z.6	0,020710	-0,049791	-0,162320	-0,233544	-0,331486	-0,331258	-0,010687	-0,142247
X3.6*Z.7	0,114374	0,109238	0,277210	0,243109	-0,241265	-0,029805	0,110123	0,108911
X3.6*Z.8	0,201831	0,005601	-0,068438	-0,182883	-0,353799	-0,364591	-0,101706	-0,191788
X3.6*Z.9	0,066074	0,185919	-0,254962	0,003020	0,030179	0,134924	0,196120	0,309486
Y.1	-0,202035	-0,106033	-0,155722	-0,080794	-0,238279	-0,105206	-0,093532	0,070543
Y.2	0,141515	0,292781	0,236862	0,366979	0,097760	0,291422	0,632767	0,370905
Y.3	-0,320166	-0,463245	-0,046279	-0,265153	-0,267021	-0,456624	-0,623004	-0,501575
Y.4	-0,434038	-0,557211	-0,310148	-0,474882	-0,125745	-0,390415	-0,657052	-0,469247
Y.5	0,289046	0,361256	0,403362	0,470790	0,044131	0,326296	0,518481	0,358796
Y.6	0,088133	0,115892	0,062806	0,104292	0,191242	0,176400	0,161739	0,098173
Z.1	0,038080	-0,189411	0,159110	-0,073149	-0,172498	-0,343519	-0,141338	-0,403903
Z.10	-0,304458	-0,521506	-0,004983	-0,295487	-0,140559	-0,490746	-0,448046	-0,676041
Z.11	0,020855	0,099110	-0,175528	-0,009954	0,249291	0,209437	0,111253	0,176640
Z.12	-0,367693	-0,403223	-0,333739	-0,363304	0,185074	-0,126898	-0,238958	-0,274784
Z.13	0,154629	0,120345	0,321030	0,255029	0,155161	0,191951	-0,015853	0,056770
Z.14	-0,039859	0,111583	-0,176644	0,084076	0,319203	0,325875	0,029045	0,279243
Z.2	0,273995	0,458514	0,490688	0,612632	-0,091733	0,354178	0,362763	0,492596

Z.3	-0,171215	-0,377726	0,049021	-0,237866	-0,280674	-0,430071	-0,392926	-0,436791
Z.4	0,285401	0,297363	0,079328	0,267171	0,339737	0,353357	0,174961	0,293120
Z.5	-0,178389	-0,232004	-0,160459	-0,190181	0,202069	-0,056617	-0,077918	-0,195601
Z.6	0,004241	-0,055983	-0,017447	-0,122463	-0,187621	-0,222773	-0,003250	-0,149242
Z.7	0,123704	0,132723	0,501482	0,446615	-0,096679	0,122287	0,115256	0,146836
Z.8	0,284840	0,032844	0,219685	0,034639	-0,184449	-0,234969	-0,152837	-0,223506
Z.9	0,068957	0,276817	-0,099044	0,252064	0,355500	0,465060	0,266743	0,483604

Gambar Inner Model



Path Coefficients

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Standard Deviation (STDEV)	P Value
X1 -> Y	1,349536	1,466425	0,920290	0,000
X1 * Z -> Y	2,160651	1,395145	1,548693	0,000
X2 -> Y	1,935886	2,710019	0,714344	0,000
X2 * Z -> Y	-1,818452	1,776683	1,023509	0,000
X3 -> Y	1,768801	2,982324	0,593095	0,019
X3 * Z -> Y	-2,561768	2,204405	1,162113	0,423
Z -> Y	1,967107	2,783012	0,706826	0,000

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, F-Square)

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Standard Deviation (STDEV)	P Value	F-Square
X1 -> Y	1,349536	1,467532	0,919596	0,000	0,840
X1 * Z -> Y	2,160651	1,394519	1,549387	0,000	0,820
X2 -> Y	1,935886	2,750577	0,703811	0,000	0,720
X2 * Z -> Y	-1,818452	1,826687	0,995492	0,000	0,700
X3 -> Y	1,768801	2,886856	0,612708	0,019	0,580
X3 * Z -> Y	-2,561768	2,187549	1,171068	0,423	0,545
Z -> Y	1,967107	2,762350	0,712114	0,000	0,000

Outer Loadings

Model	X1	X1 * Z	X2	X2 * Z	X3	X3 * Z	Y	Z
X1.1								
X1.1*Z.1		-0,189411						
X1.1*Z.10		-0,521506						
X1.1*Z.11		0,099110						
X1.1*Z.12		-0,403223						
X1.1*Z.13		0,120345						
X1.1*Z.14		0,111583						
X1.1*Z.2		0,458514						
X1.1*Z.3		-0,377726						
X1.1*Z.4		0,297363						
X1.1*Z.5		-0,232004						
X1.1*Z.6		-0,055983						
X1.1*Z.7		0,132723						
X1.1*Z.8		0,032844						
X1.1*Z.9		0,276817						
X1.2	0,596960							
X1.2*Z.1		0,178930						
X1.2*Z.10		0,012136						

X1.2*Z.11		0,329615						
X1.2*Z.12		-0,057265						
X1.2*Z.13		0,360177						
X1.2*Z.14		0,387496						
X1.2*Z.2		0,470055						
X1.2*Z.3		-0,026975						
X1.2*Z.4		0,498943						
X1.2*Z.5		0,094126						
X1.2*Z.6		0,234106						
X1.2*Z.7		0,256097						
X1.2*Z.8		0,311358						
X1.2*Z.9		0,455201						
X1.3	0,632816							
X1.3*Z.1		0,049735						
X1.3*Z.10		-0,115240						
X1.3*Z.11		0,257693						
X1.3*Z.12		-0,167611						
X1.3*Z.13		0,233596						
X1.3*Z.14		0,216342						
X1.3*Z.2		0,542728						
X1.3*Z.3		-0,154126						
X1.3*Z.4		0,325091						
X1.3*Z.5		-0,021552						
X1.3*Z.6		0,104370						
X1.3*Z.7		0,276341						
X1.3*Z.8		0,201915						
X1.3*Z.9		0,304732						
X1.4	0,826182							
X1.4*Z.1		0,678263						
X1.4*Z.10		0,787898						
X1.4*Z.11		-0,579818						
X1.4*Z.12		0,676572						
X1.4*Z.13		0,567292						
X1.4*Z.14		0,602022						
X1.4*Z.2		-0,104517						

X1.4*Z.3		0,684629						
X1.4*Z.4		-0,325337						
X1.4*Z.5		-0,592058						
X1.4*Z.6		0,528296						
X1.4*Z.7		-0,252139						
X1.4*Z.8		-0,585300						
X1.4*Z.9		-0,320260						
X1.5	0,503845							
X1.5*Z.1		-0,105005						
X1.5*Z.10		-0,368867						
X1.5*Z.11		0,118742						
X1.5*Z.12		-0,336059						
X1.5*Z.13		0,134405						
X1.5*Z.14		0,122803						
X1.5*Z.2		0,431603						
X1.5*Z.3		-0,318939						
X1.5*Z.4		0,274625						
X1.5*Z.5		-0,180272						
X1.5*Z.6		-0,015456						
X1.5*Z.7		0,140733						
X1.5*Z.8		0,057418						
X1.5*Z.9		0,284473						
X1.6	0,643456							
X1.6*Z.1		-0,021058						
X1.6*Z.10		-0,216213						
X1.6*Z.11		0,189338						
X1.6*Z.12		-0,232300						
X1.6*Z.13		0,159334						
X1.6*Z.14		0,193896						
X1.6*Z.2		0,386583						
X1.6*Z.3		-0,200703						
X1.6*Z.4		0,349788						
X1.6*Z.5		-0,087911						
X1.6*Z.6		0,065496						
X1.6*Z.7		0,148932						

X1.6*Z.8		0,144048					
X1.6*Z.9		0,329666					
X1.7	0,582210						
X1.7*Z.1		0,106631					
X1.7*Z.10		-0,087708					
X1.7*Z.11		0,364828					
X1.7*Z.12		-0,132502					
X1.7*Z.13		0,378811					
X1.7*Z.14		0,379363					
X1.7*Z.2		0,591141					
X1.7*Z.3		-0,112183					
X1.7*Z.4		0,400074					
X1.7*Z.5		0,023226					
X1.7*Z.6		0,202212					
X1.7*Z.7		0,253449					
X1.7*Z.8		0,252052					
X1.7*Z.9		0,400724					
X1.8	0,625330						
X1.8*Z.1		0,588286					
X1.8*Z.10		-0,693867					
X1.8*Z.11		0,447598					
X1.8*Z.12		0,571104					
X1.8*Z.13		0,468480					
X1.8*Z.14		0,465640					
X1.8*Z.2		0,062291					
X1.8*Z.3		-0,607732					
X1.8*Z.4		0,239407					
X1.8*Z.5		0,565101					
X1.8*Z.6		0,526232					
X1.8*Z.7		-0,201933					
X1.8*Z.8		0,488613					
X1.8*Z.9		-0,241409					
X2.1			0,650136				
X2.1*Z.1				0,562472			
X2.1*Z.10				0,634034			

X2.1*Z.11				0,482236				
X2.1*Z.12				-0,547814				
X2.1*Z.13				0,403859				
X2.1*Z.14				-0,476809				
X2.1*Z.2				0,039236				
X2.1*Z.3				-0,508574				
X2.1*Z.4				-0,254448				
X2.1*Z.5				0,540162				
X2.1*Z.6				-0,482480				
X2.1*Z.7				0,012495				
X2.1*Z.8				0,455613				
X2.1*Z.9				-0,272605				
X2.2			0,555762					
X2.2*Z.1				0,089129				
X2.2*Z.10				-0,031907				
X2.2*Z.11				0,147259				
X2.2*Z.12				-0,147577				
X2.2*Z.13				0,258540				
X2.2*Z.14				0,200217				
X2.2*Z.2				0,564950				
X2.2*Z.3				-0,068116				
X2.2*Z.4				0,302549				
X2.2*Z.5				-0,006462				
X2.2*Z.6				0,024437				
X2.2*Z.7				0,512324				
X2.2*Z.8				0,158937				
X2.2*Z.9				0,285612				
X2.3			0,535847					
X2.3*Z.1				0,335188				
X2.3*Z.10				0,239091				
X2.3*Z.11				0,396877				
X2.3*Z.12				0,081447				
X2.3*Z.13				0,515360				
X2.3*Z.14				0,484815				
X2.3*Z.2				0,640964				

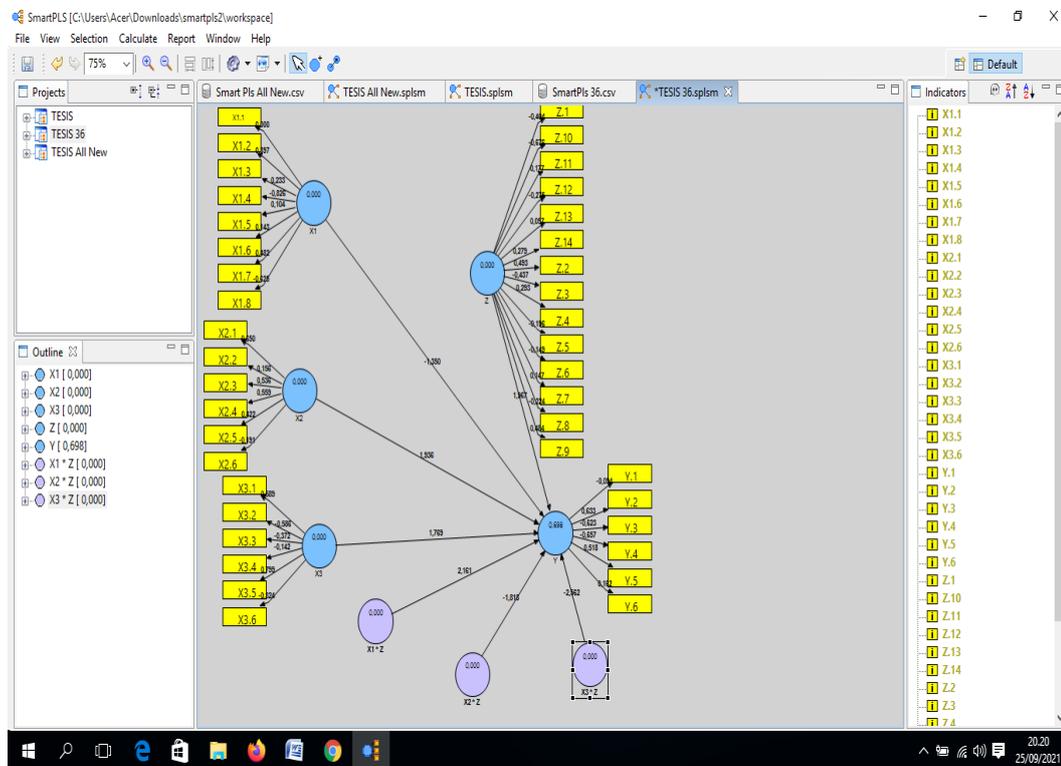
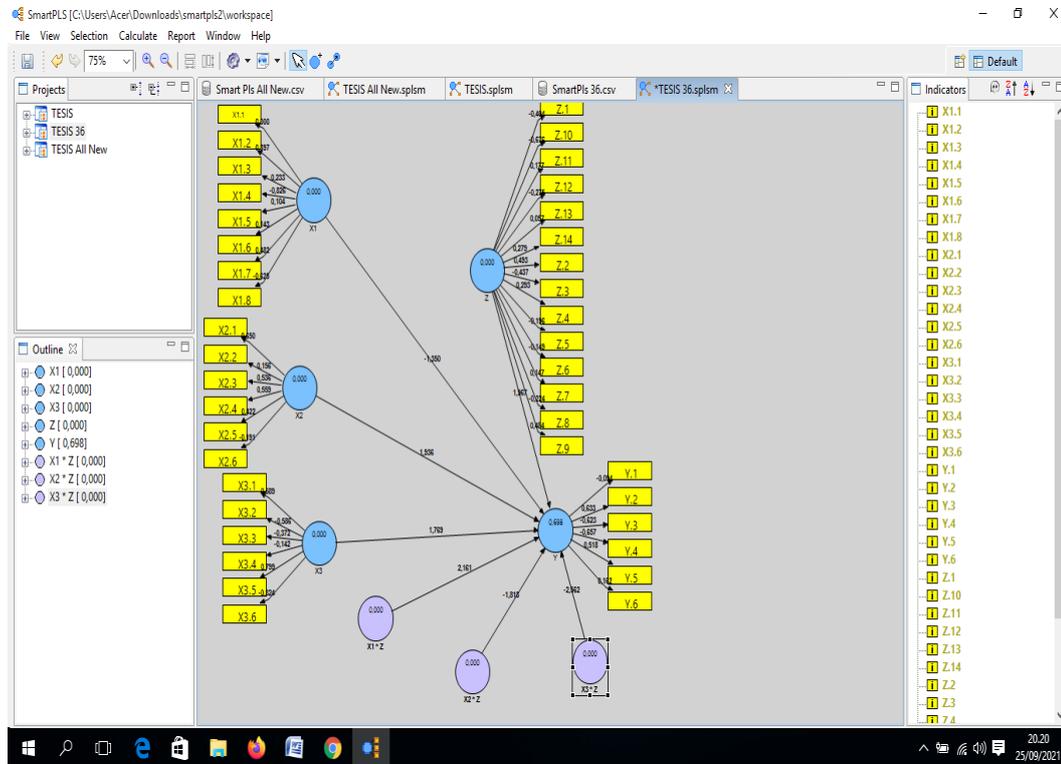
X2.3*Z.3				0,142983				
X2.3*Z.4				0,576650				
X2.3*Z.5				0,218080				
X2.3*Z.6				0,316521				
X2.3*Z.7				0,483536				
X2.3*Z.8				0,416509				
X2.3*Z.9				0,511481				
X2.4			0,559498					
X2.4*Z.1				0,311644				
X2.4*Z.10				0,221313				
X2.4*Z.11				0,409301				
X2.4*Z.12				0,038693				
X2.4*Z.13				0,460708				
X2.4*Z.14				0,468785				
X2.4*Z.2				0,663373				
X2.4*Z.3				0,097845				
X2.4*Z.4				0,502653				
X2.4*Z.5				0,179408				
X2.4*Z.6				0,247163				
X2.4*Z.7				0,553786				
X2.4*Z.8				0,360219				
X2.4*Z.9				0,564419				
X2.5			0,621599					
X2.5*Z.1				0,135184				
X2.5*Z.10				0,020688				
X2.5*Z.11				0,198815				
X2.5*Z.12				-0,127480				
X2.5*Z.13				0,346159				
X2.5*Z.14				0,251215				
X2.5*Z.2				0,591590				
X2.5*Z.3				-0,039891				
X2.5*Z.4				0,350620				
X2.5*Z.5				0,016854				
X2.5*Z.6				0,069309				
X2.5*Z.7				0,437009				

X2.5*Z.8				0,188547				
X2.5*Z.9				0,332862				
X2.6			0,591149					
X2.6*Z.1				0,169475				
X2.6*Z.10				0,644660				
X2.6*Z.11				0,131844				
X2.6*Z.12				-0,384064				
X2.6*Z.13				-0,010867				
X2.6*Z.14				-0,105681				
X2.6*Z.2				0,367540				
X2.6*Z.3				-0,299421				
X2.6*Z.4				0,105283				
X2.6*Z.5				-0,225963				
X2.6*Z.6				0,198757				
X2.6*Z.7				0,274643				
X2.6*Z.8				-0,110054				
X2.6*Z.9				0,082822				
X3.1					0,588846			
X3.1*Z.1						-0,000165		
X3.1*Z.10						-0,052990		
X3.1*Z.11						0,371265		
X3.1*Z.12						0,089840		
X3.1*Z.13						0,357415		
X3.1*Z.14						0,367609		
X3.1*Z.2						0,545869		
X3.1*Z.3						-0,137706		
X3.1*Z.4						0,430385		
X3.1*Z.5						0,153957		
X3.1*Z.6						0,042331		
X3.1*Z.7						0,311626		
X3.1*Z.8						0,096180		
X3.1*Z.9						0,500548		
X3.2					0,585794			
X3.2*Z.1						0,576656		
X3.2*Z.10						0,752879		

X3.2*Z.11						-0,259928		
X3.2*Z.12						0,399960		
X3.2*Z.13						-0,232528		
X3.2*Z.14						0,232181		
X3.2*Z.2						0,035455		
X3.2*Z.3						0,519243		
X3.2*Z.4						0,005118		
X3.2*Z.5						-0,352761		
X3.2*Z.6						0,435082		
X3.2*Z.7						0,094255		
X3.2*Z.8						-0,488744		
X3.2*Z.9						0,070039		
X3.3					0,671611			
X3.3*Z.1						0,330871		
X3.3*Z.10						0,367185		
X3.3*Z.11						-0,045644		
X3.3*Z.12						-0,578648		
X3.3*Z.13						-0,652280		
X3.3*Z.14						-0,010158		
X3.3*Z.2						0,514230		
X3.3*Z.3						-0,431501		
X3.3*Z.4						0,131796		
X3.3*Z.5						0,567338		
X3.3*Z.6						0,254178		
X3.3*Z.7						-0,005471		
X3.3*Z.8						0,265408		
X3.3*Z.9						0,184730		
X3.4					0,541950			
X3.4*Z.1						0,595027		
X3.4*Z.10						-0,374825		
X3.4*Z.11						5,177336		
X3.4*Z.12						-0,242133		
X3.4*Z.13						-0,181844		
X3.4*Z.14						0,151783		
X3.4*Z.2						0,514975		

X3.4*Z.3						-0,400656		
X3.4*Z.4						0,619405		
X3.4*Z.5						-0,251785		
X3.4*Z.6						-0,361411		
X3.4*Z.7						0,065575		
X3.4*Z.8						-0,315429		
X3.4*Z.9						0,604434		
X3.5					0,798985			
X3.5*Z.1						0,307937		
X3.5*Z.10						0,265847		
X3.5*Z.11						0,604833		
X3.5*Z.12						0,304295		
X3.5*Z.13						0,581742		
X3.5*Z.14						0,690269		
X3.5*Z.2						0,716070		
X3.5*Z.3						0,092937		
X3.5*Z.4						0,593340		
X3.5*Z.5						0,377896		
X3.5*Z.6						0,324476		
X3.5*Z.7						0,438093		
X3.5*Z.8						0,406800		
X3.5*Z.9						0,695046		
X3.6					0,524164			
X3.6*Z.1						0,499572		
X3.6*Z.10						0,579041		
X3.6*Z.11						-0,129701		
X3.6*Z.12						0,284514		
X3.6*Z.13						0,640338		
X3.6*Z.14						-0,098785		
X3.6*Z.2						0,106556		
X3.6*Z.3						0,437717		
X3.6*Z.4						0,072703		
X3.6*Z.5						-0,257416		
X3.6*Z.6						0,331258		
X3.6*Z.7						-0,029805		

Lampiran 3. Tampilan Menu di Smart PLS



SmartPLS Report - Report 11 September 2021 10:33:14

Table of contents (complete)

- Model
 - Specification
 - Measurement Model Specification
 - Manifest Variable Scores (Original)
 - Structural Model Specification
 - PLS
 - Quality Criteria
 - Overview
 - Redundancy
 - Cronbachs Alpha
 - Latent Variable Correlations
 - R Square
 - Cross Loadings
 - AVE
 - Communality
 - Total Effects
 - Composite Reliability
 - Calculation Results
 - Stop Criterion Changes
 - Outer Loadings
 - Outer Model (Weights or Loadings)
 - Path Coefficients
 - Latent Variable Scores
 - Manifest Variable Scores (Used)
 - Outer Weights
- Data Preprocessing
 - Results (Chronologically)
 - Step 0 (Original Matrix)
- Index Values
 - Results
 - Measurement Model (restandardised)
 - Path Coefficients
 - Measurement Model
 - Latent Variable Scores (unstandardised)
 - Index Values for Latent Variables

Model
Specification
Measurement Model Specification

SmartPLS Report - Report 11 September 2021 10:34

Cross Loadings

	X1	X2	X3	Y
X1.1				
X1.2	0,777109	0,571611	0,293337	0,183079
X1.3	-0,467731	-0,114334	-0,039306	-0,137257
X1.4	-0,111982	-0,111154	0,210595	0,233307
X1.5	-0,006019	0,066511	-0,110168	0,130411
X1.6	0,737423	0,421173	0,069310	0,209109
X1.7	0,174132	0,311920	0,245082	0,345762
X1.8	-0,002005	-0,091198	0,158285	0,086836
X2.1	-0,104335	-0,195020	0,130424	0,186581
X2.2	-0,087791	-0,127528	0,167652	0,036522
X2.3	0,517335	0,812147	0,326430	0,351441
X2.4	0,467977	0,458206	0,074589	0,287697
X2.5	0,179290	0,622769	0,618954	0,185278
X2.6	0,250696	0,073046	0,030873	0,063680
X3.1	-0,208372	-0,118956	-0,274280	-0,039419
X3.2	0,146143	0,225069	0,431646	-0,048234
X3.3	0,170787	0,243098	0,452370	0,202211
X3.4	0,044767	0,406554	0,754013	0,493695
X3.5	0,115326	0,011032	-0,046183	0,083158
X3.6	0,086788	0,111163	0,249823	0,110206
Y.1	0,314443	0,019796	0,145016	-0,036207
Y.2	-0,022075	0,322216	0,269815	0,475103
Y.3	-0,120453	-0,047471	0,148459	-0,096543
Y.4	0,002487	0,012239	0,341934	0,339458
Y.5	0,388649	0,413072	0,242551	0,836371

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Erni Murniati
Tempat dan Tanggal Lahir : Rantauprapat, 04 Oktober 1980
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Lk. IV Siumbut umbut Kecamatan Kota Kisaran Timur
Kabupaten Asahan
No Hp : 082277607813
Anak Ke : Enam dari sembilan bersaudara

Orang Tua

Nama Ayah : Asnal
Nama Ibu : Sri Supriatni
Alamat : Jln. Kandis No.42 Rantauprapat
Kab. Labuhan Batu

Pendidikan Formal

1. SD Inpres Kampung Sawah Rantauprapat : 1986 – 1992
2. SMP Negeri 2 Rantauprapat : 1992 – 1995
3. SMK Negeri 1 Rantauprapat : 1995 – 1998
4. S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : 1998 – 2003
5. Tahun 2019-2021 tercatat sebagai Mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 14 Oktober 2021

Erni Murniati



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website : www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 633/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi UMSU tanggal 30 Desember 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Erni Murniati
NPM	: 1920050010
Prog. Studi	: Magister Akuntansi
Konsentrasi	: Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis	: PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN
Pembimbing I	: Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA
Pembimbing II	: Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak., CA

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **30 Desember 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 10 Syaban 1442 H
24 Maret 2021 M



Direktur,

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.
NIDN.0121065801

Tembusan:

1. Ibu Ketua Prodi Maksi UMSU;
2. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa ybs



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Uraian jabatan ini dibuat agar diketahui
maka dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : ERNI MURNIATI
NPM : 1920050010
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	17 September 2021	Pada Latar belakang belum ada Teori : 1. Tambahkan teori dari masing-masing Variabel seperti misalnya teori dari Integritas, teori objektivitas, teori Kompetensi, Teori Budaya Organisasi, dan teori Kinerja 2. Tambahkan Indikator yang digunakan pada masing - masing Variabel 3. Tambahkan teori yang menghubungkan antar variabel, dan teori yang menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel Moderasi. 4. Hubungkan teori - teori tersebut dengan Fenomena/permasalahan yang muncul di lapangan 5. Dan hubungkan dengan hasil penelitian sebelumnya. 6. Buatlah penjelasan alasan menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel Moderasi	
2	18 September 2021	Pada tabel penelitian terdahulu : 1. Setelah judul penelitian tambahkan kolom Variabel, kolom Metode penelitian, dan kolom Hasil Penelitian	
3	28 Sept 2021	<i>Acc Review Hasil</i>	
4			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Assoc. Prof. Dr. Maya sari, SE.,M.Si.,Ak.CA

Diketahui Oleh :
Ketua / Sekretaris,

Dr. Eka Nurmalasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Di Manfaatkan Untuk Tujuan yang Lebih Baik dan Unggulnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : ERNI MURNIATI
NPM : 1920050010
Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	17/ 21 /9	pembahasan perbaiki lagi, harus lebih di pectagam	
2	17/ 21 /9	saran harus lebih operasional	
3	23/ 21 /9	perbaiki tabel - tabel, susunlah penulisan	
4	28/ 21 /9	Acc tesis lanjut ke seminar here	
5			

Medan, september 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Eka Nurmalasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

Dr. Eka Nurmalasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : ERNI MURNIATI
 NPM : 1920050010
 Program Studi : MAGISTER AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
 Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	10 ²¹	perbaiki tabel / judul penelitian. - bab 3 manuh hasil uji validitas & reliabilitas.	<i>[Signature]</i>
2	10 ²¹	Bab IV, perbaiki format penulisan manuh banyak yg kosong di mana yang ada	<i>[Signature]</i>
3	15 ¹⁹ 21	- hasil analisis data, apakah pengaruh intervensi atau moderator lebih baik atau tidak, gambar yg di buat adalah intervensi.	<i>[Signature]</i>
4	18 ¹⁹ 21	pembahasan manuh sangat dangkal	<i>[Signature]</i>
5		harus di jelaskan mengapa ada pengaruh yg di elaborasi oleh hasil debriefing data	<i>[Signature]</i>

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

[Signature]
Dr. Eka Nurmalasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,

[Signature]
Dr. Eka Nurmalasari, SE.,M.Si.,Ak.,CA

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : ERNI MURNIATI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920050010
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

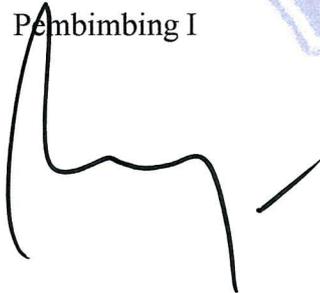
Disetujui untuk disampaikan kepada

PANITIA UJIAN TESIS

Medan, Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dr. MAYA SARI, SE, M.Si, Ak.CA)

Pembimbing II



(Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, tanggal 14 Oktober 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb :

Nama Mahasiswa : ERNI MURNIATI
NPM : 1920050010
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Akuntansi /Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____
Pembimbing II : _____
Penguji I : _____
Penguji II : _____
Penguji III : _____

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/pembahas.

Medan, 14 Oktober 2021

1. **Assoc.Prof. Dr. Hj. MAYA SARI , S.E., Ak, M.Si., CA**
Pembimbing I
2. **Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.**
Pembimbing II
3. **Dr. IRFAN, S.E., M.M.**
Penguji I
4. **Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA.CPA.**
Penguji II
5. **Dr. SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si.**
Penguji III



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [t umsumedan](https://www.tumblr.com/umsu.medan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Nomor : 859 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 14 Dzulhijah 1442 H
04 Juli 2021 M

Kepada Yth :
Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

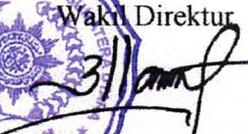
Nama : **Erni Murniati**
NPM : 1920050010
Prodi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc.Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701.



PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jend. Ahmad Yani Tlp.(0623) 41606 Fax (0623) 43254
K I S A R A N

21213

REKOMENDASI

Nomor : 000/454

Sehubungan dengan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 859/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 04 Juli 2021 perihal Permohonan Izin Riset, dengan ini :

1. Nama : **Erni Murniati**
2. Alamat : Lk. IV Siambut umbut Kisaran Timur
3. Pekerjaan : A S N (Aparatur Sipil Negara)
4. NPM : 1920050010
5. Prodi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
6. Judul Tesis : PENGARUH INTEGRITAS, OBYEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH (APIP) DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN.
7. Daerah/Lokasi : Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan
8. Lama : 6 (enam) bulan

1. Pihak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan kegiatan dimaksud diatas dengan kewajiban agar yang bersangkutan mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku serta menjaga ketertiban umum di daerah setempat.
2. Dalam rangka pengawasan, supaya tembusan surat izin yang dikeluarkan dan laporan hasil pelaksanaannya agar disampaikan kepada kami.

Demikian untuk dimaklumi.

Kisaran, 09 Juli 2021

An. INSPEKTUR KABUPATEN ASAHAN
SEKRETARIS,



RUSLAN
PEMBINA

NIP. 19650505 198602 1 005