

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN ORIENTASI ETIKA  
TERHADAP SENSITIVITAS ETIKA PADA APARATUR INSPEKTORAT  
KOTA PARIAMAN**



**OLEH :**

**ANNISA FITRI**

**98639/ 2009**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi  
Etika Terhadap Sensitivitas Etika Pada Aparatur  
Inspektorat Kota Pariaman

**Nama** : Annisa Fitri

**Bp/NIM** : 2009/98639

**Keahlian** : Akuntansi Sektor Publik

**Program Studi** : Akuntansi

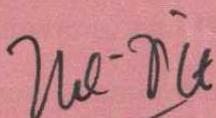
**Fakultas** : Ekonomi

**Universitas** : Universitas Negeri Padang

Padang, September 2014

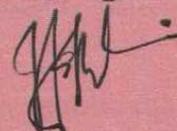
Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**



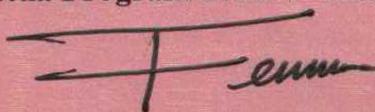
Nelvirita, S.E, M.Si, Ak  
NIP. 19740706 199903 2 002

**Pembimbing II**



Herlina Helmy, S.E, M.S, Ak  
NIP. 19800327 200501 2 002

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi Akuntansi**



Fefri Indra Arza, S.E, M.Sc, Ak  
NIP. 19730213 199903 1 003

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Judul** : **Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Pada Aparatur Inspektorat Kota Pariaman**

**Nama** : **Annisa Fitri**

**Bp/NIM** : **2009/98639**

**Keahlian** : **Akuntansi Sektor Publik**

**Program Studi** : **Akuntansi**

**Fakultas** : **Ekonomi**

**Universitas** : **Universitas Negeri Padang**

**Padang, September 2014**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Nelvirita, S.E, M.Si, Ak**  
**NIP. 19740706 199903 2 002**

**Herlina Helmy, S.E, M.S, Ak**  
**NIP. 19800327 200501 2 002**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi Akuntansi**

**Fefri Indra Arza, S.E, M.Sc, Ak**  
**NIP. 19730213 199903 1 003**

## ABSTRAK

**Annisa Fitri (98639/2009) Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Pada Aparatur Inspektorat Kota Pariaman. Skripsi. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014.**

**Pembimbing** 1. Nelvirita, S.E, M.Si, Ak  
2. Herlina Helmy, S.E, M.S, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika pada pengawas (auditor) Inspektorat Kota Pariaman, (2) pengaruh idealisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada pengawas (auditor) Inspektorat Kota Pariaman, dan (3) pengaruh relativisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada pengawas (auditor) Inspektorat Kota Pariaman.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh aparatur Inspektorat Kota Pariaman yang melaksanakan fungsi pengawasan dan pemeriksaan, dimana jumlah aparatur inspektorat adalah 34 orang. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling untuk mendapatkan sampel sehingga semua populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sampel. Sumber data adalah data primer. Metode Pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman tingkat signifikansi  $0,028 < \alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} = 1,997 > t_{tabel} = 1,710$  dan B 0,099 (2) Idealisme berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman tingkat signifikansi  $0,036 > \alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} = 2,213 > t_{tabel} = 1,710$ , dan B 0,296 (3) relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman tingkat signifikansi  $0,011 < \alpha = 0,05$  atau  $t_{hitung} = -1,666 > t_{tabel} = 1,710$  dan B -0,124

Berdasarkan penelitian ini maka disarankan bagi para aparatur inspektorat kota Pariaman dalam hal perilaku budaya etis organisasi sebaiknya meningkatkan ketegasan dalam yang berhubungan dengan kompromi terhadap sikap etis. Meningkatkan nilai-nilai moral yang berhubungan dengan idealisme dan relativisme. Hal ini untuk meningkatkan lagi Sensitivitas etikanya yaitu kemampuan dalam memahami masalah- masalah etika yang terjadi sehingga lebih bersikap profesional lagi untuk instansi kedepannya.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul **``Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika pada Aparatur Inspektorat Kota Pariaman``**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1), pada Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Nelvirita, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Herlina Helmy, SE, M.S, Ak selaku pembimbing II, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si sebagai penguji I, dan Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Akt sebagai penguji II yang meluangkan waktunya dalam ujian komprehensif, serta semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

3. Bapak- Bapak dan Ibu –Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini
4. Kedua orang tua saya Ayah Armen Syarif, Ibu Aida Fitri, adik- adik Nadia Melinda dan Natasya dan segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini
5. Sahabat- sahabat tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dukungan Sulwana Kemala Junaidi, SE, Rahmadona Putri, SH, Mesya Fitika, SE, serta Putri, Vebby, Ii, Adek Ulfa dan Kak Tiva, dan yang paling utama teman terdekat Hafiz Alsatori, SE yang selalu setia menemani
6. Teman- teman mahasiswa angkatan 2009 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan- rekan yang sama- sama berjuang atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat bermanfaat
7. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun kesempurnaan skripsi penulis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

**Padang, September 2014**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI.....</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	12
1. Sensitivitas Etika.....	12
a. Pengertian Etika .....	12
b. Pengertian Sensitivitas Etika.....	18
c. Pengukuran Sensitivitas Etika .....	20
2. Budaya Etis Organisasi.....	21
a. Pengertian Budaya Etis Organisasi.....	21
b. Pengukuran Budaya Etis Organisasi.....	24
3. Orientasi Etika .....	25

a. Pengertian Orientasi Etika.....	25
b. Klasifikasi Orientasi Etika.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Pengembangan Hipotesis .....	29
D. Kerangka Konseptual.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi, Sampel dan Responden .....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Variabel Penelitian.....	36
G. Pengukuran Variabel.....	37
H. Instrumen Penelitian .....	38
I. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	39
J. Model dan Teknik Analisis Data.....	45
K. Definisi Operasional Variabel.....	50

### **BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sampel Dan Responden Penelitian .....	53
B. Analisis Deskriptif .....	54
C. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	74
D. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	78
E. Uji Model .....	79
F. Uji Hipotesis .....	82
G. Pembahasan.....	83

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	87
B. Keterbatasan Penelitian.....	87
C. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Klasifikasi Orientasi Etika.....	27
2. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	27
3. Skala Pengukuran.....	37
4. Instrumen Penelitian.....	38
5. Hasil Uji Validitas Variabel Sensitivitas Etika.....	41
6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Etis Organisasi.....	41
7. Hasil Uji Validitas Variabel Idealisme.....	42
8. Hasil Uji Validitas Variabel Relativisme.....	43
9. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	44
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
11. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	53
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang.....	54
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian yang Ditempuh.....	55
14. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
15. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
16. Statistik Deskriptif.....	58
17. Analisis Deskriptif Variabel Sensitivitas Etika.....	59
18. Distribusi Frekuensi Sensitivitas Etika.....	59
19. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi, Idealisme dan Relativisme.....	63
20. Distribusi Frekuensi Indikator Gaya Kepemimpinan Atasan.....	64
21. Kompromi Terhadap Sikap Etis Tidak Dibenarkan.....	65
22. Hukuman Akan Diberikan Untuk Setiap Perilaku Tidak Etis dalam Organisasi.....	65

23. Peringatan langsung bagi yang Melanggar Kepentingan Instansi.....	66
24. Kepentingan Instansi Lebih Diutamakan daripada Kepentingan Pribadi.....	67
25. Perbandingan TCR masing- masing Indikator Variabel Pelaksanaan Budaya Etis Organisasi.....	68
26. Sikap Idealisme Seseorang Terhadap Nilai-nilai Moral.....	69
27. Sikap Relativisme Seseorang Terhadap Nilai- Nilai Moral.....	71
28. Perbandingan TCR masing-masing Variabel Orientasi Etika.....	73
29. Hasil Uji Normalitas.....	75
30. Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
31. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77
32. Analisis Regresi Berganda.....	78
33. Hasil Uji F Statistik.....	80
34. <i>Adjusted R Square</i> .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Konseptual.....	33
-----------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

1. Angket Penelitian.....	93
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba .....	98
3. Tabel Data Penelitian dan Tabulasi Penelitian.....	102
4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	105
5. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	106
6. Tabel T.....	107
7. Tabel F.....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan otonomi daerah memunculkan jenis akuntabilitas baru, sesuai dengan UU 32 dan 33 tahun 2004. Berdasarkan UU 32 dan 33 tahun 2004 terdapat dalam tiga jenis pertanggungjawaban keuangan daerah yaitu (1) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan desentralisasi, (2) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan pembantuan, dan (3) desentralisasi (Sadjiarto, 2000). Sementara di tingkat pemerintah pusat, pertanggungjawaban keuangan tetap dalam bentuk pertanggungjawaban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

Akuntabilitas publik telah menjadi tujuan terpenting dari reformasi sektor publik di berbagai negara, bukan hanya di negara berkembang saja namun negara yang sudah maju sekalipun terus berusaha memperbaiki praktek akuntabilitas lembaga sektor publik. Permasalahan akuntabilitas publik sangat kuat disuarakan sejak dilaksanakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Tujuan utama pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal tersebut adalah untuk menciptakan *good governance*, yaitu pemerintahan yang baik. Terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2005).

Salah satu unit yang melakukan audit atas pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah, dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo, 2005).

Inspektorat di Indonesia memiliki fungsi sebagai pengawas terhadap semua unsur di lingkungan kementerian koordinator bidang perekonomian dengan menyelenggarakan fungsi penyiapan bahan dan perumusan kebijakan pengawasan fungsional, pelaksanaan pengawasan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelaksanaan urusan tata usaha inspektorat, dan penyusunan laporan hasil pengawasan (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2005).

Profesi auditor internal sangat dituntut akan kemampuannya memberikan jasa yang terbaik, dan sesuai dengan yang dibutuhkan serta diperintahkan oleh pimpinan tertinggi instansi atau badan. Peningkatan pengawasan internal di dalam suatu organisasi, instansi atau badan tentunya menuntut tersedianya auditor internal yang baik, agar tercapainya suatu proses pengawasan internal yang baik pula.

Menurut Westra (1986) dalam Arifuddin (2002) bahwa dalam menjalankan tugas auditor internal sering menghadapi situasi yang dilematis.

Selain harus patuh pada pimpinan tempat bekerja, juga harus menghadapi tuntutan dari masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur. Meskipun demikian, kemampuan untuk membuat pertimbangan etis dan bertindak secara etis merupakan syarat bagi auditor untuk mengenali suatu isu etis (Shaub, 1993, dalam Falah, 2006). Penelitian Hunt dan Vitell (1986) menyebutkan kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan sensitif akan adanya masalah-masalah etika dalam profesinya dipengaruhi oleh lingkungan budaya atau masyarakat di mana profesi itu berada, lingkungan profesi, lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi.

Sensitivitas etika atau kemampuan untuk dapat mengerti dan peka terhadap permasalahan etika merupakan landasan pijak bagi praktek akuntan (Ponemon, 1992; Hoesada, 1997, dalam Falah, 2006) dan memainkan peran kunci dalam semua area akuntansi Louvers, dkk., (1997) dalam Falah (2006). Agar dapat melatih sensitivitasnya dalam hal pertimbangan etika, auditor harus dapat mengakui ada masalah etika dalam pekerjaannya, dan sensitivitas tersebut merupakan tahap awal dalam proses pengambilan keputusan etika. Volker (1984) dalam Nurfarida (2011) menemukan bahwa para profesional cenderung mengabaikan masalah etika ketika mereka terfokus pada masalah etika.

Berbagai kasus yang terjadi seperti korupsi, praktek ilegal oleh pimpinan perusahaan maupun pimpinan pemerintahan, dan profesional yang tidak kompeten, seperti salah satunya pada tahun 2011 yang melibatkan mantan Walikota Pariaman dan Walikota Pariaman periode setelah itu, serta mantan

Kabag Tata Pemerintahan tentang masalah kasus korupsi pembelian lahan untuk sarana olahraga di Karan Aur, Kota Pariaman yang merugikan negara sebesar Rp. 3,1 miliar (Waspada Online, 2011). Ini menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan dari auditor internal sebagai bagian dari profesi akuntan khususnya di Kota Pariaman.

Hal ini menyebabkan terjadi penurunan kepercayaan publik pada bisnis dan pimpinan politik di kota Pariaman pada beberapa tahun terakhir. Inspektorat sebagai salah satu fungsi vital dalam pemerintahan daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal (Falah, 2006). Karena kesamaan peran inspektorat dengan profesi auditor internal maka diharapkan Inspektorat juga memiliki etika yang dijalankan secara konsekuen dan konsisten sesuai dengan standar dan kode etik profesi auditor internal.

Secara umum, budaya organisasi dapat mempengaruhi etika seseorang dalam organisasi. Menurut Robbins (2003:724), budaya organisasi yang kuat mempunyai dampak yang lebih besar terhadap pada perilaku karyawan. Dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat juga memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi. Kebulatan

maksud tersebut selanjutnya membina keakraban, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Dalam hal ini, budaya etis organisasi tergantung bagaimana sebuah organisasi menerapkan budaya yang etis dalam organisasinya sehingga diharapkan semakin kuat budaya yang diterapkan, semakin kuat etika dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan adanya budaya etis organisasi atau perilaku yang beretika oleh seorang auditor, maka tentunya hal tersebut akan mempengaruhi nilai sensitivitas etika profesi akuntan (auditor) untuk bertindak profesional dan mampu memberikan laporan keuangan secara transparansi dan jujur.

Jadi, budaya etis organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai moral. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan sehingga berfungsi sebagai sistem perekat, dan digunakan sebagai acuan dalam berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Moeljono (2003). Nilai-nilai dari budaya organisasi seperti yang dijelaskan dalam Falah (2006) tercermin dalam praktek-praktek organisasi. Kondisi-kondisi yang dialami anggota organisasi seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan dalam organisasi menjadikan anggapan tentang budaya organisasi itu sendiri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang.

Menurut Zarkasyi (2009) dalam Kartikasari (2012), Orientasi etika merupakan pengembangan kemampuan individu untuk memperhatikan isu- isu

etis. Orientasi etika merupakan suatu konsep diri. Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etika atau dilema etika, misalnya dalam melaksanakan pengawasan internal pemerintahan yang merupakan masalah kontroversial, disatu sisi praktik ini tidak melanggar prinsip-prinsip akuntansi, namun disisi lain praktik ini melanggar etika bisnis karena banyak pihak yang dirugikan.

Menurut Forsyth dalam Falah (2006:5), Orientasi etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Pada orientasi etika, relativisme auditor internal mempunyai pengaruh negatif dengan sensitivitas etika, relativisme yang tinggi kurang menemukan masalah-masalah etika dalam kasus profesional (kurang sensitif terhadap masalah etika). Idealisme yang tinggi sedikit sekali menemukan masalah etika dalam suatu kasus. Auditor internal yang idealis akan cenderung menemukan kesalahan etika pada auditor lain tetapi merasa pihak lain akan menyalahkannya atas temuan tersebut. Auditor ini tergolong kedalam idealisme rendah yaitu penilaian didasarkan pada nilai personal dan perspektif daripada prinsip moral secara keseluruhan, dan lebih sensitif pada masalah etika profesional namun tidak pada organisasional.

Berbicara mengenai kegagalan atau penyimpangan audit yang dilakukan oleh auditor membuat diperlukannya suatu kemampuan auditor untuk mempertimbangkan etika dan perilaku dalam pelaksanaan audit, dengan cara mengakui masalah etika yang timbul pada saat audit. AICPA (*American Institute*

*of Certified Public Accountant*) mensyaratkan auditor untuk melatih sensitivitas profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitasnya (Anderson dan Ellyson, 1986). Persyaratan ini konsisten dengan prinsip yang dikemukakan oleh Mautz dan Sharaf (1961), auditor memutuskan apakah harus sensitif atau tidak untuk situasi yang mengandung masalah etika. Oleh karena itu, auditor yang sensitif terhadap masalah etika akan lebih profesional.

Seorang auditor yang mendukung tujuan dan nilai profesional secara implisit akan lebih sensitif untuk situasi etika dan berupaya untuk lebih mementingkan kepentingan profesi daripada kepentingan pribadi, atau setidaknya melihat kepentingan sendiri sebagai pengikat atas profesinya. Tentunya, auditor berkeinginan untuk memelihara keanggotaan profesinya dan menghindari tindakan pelanggaran etika. Jadi, seorang auditor dengan komitmen profesional yang tinggi diharapkan lebih sensitif terhadap situasi etika. Auditor yang berkomitmen organisasi lebih tinggi, lebih sensitif untuk masalah etika. Dengan demikian, auditor internal mempunyai komitmen yang tinggi, sensitivitas etika yang tinggi akan lebih terlihat pada perilaku etikanya (mengikuti standar etika profesi).

Penelitian yang dilakukan Falah (2006) mengenai pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika di Bawasda Pemda Papua menyatakan hasil dari penelitian menunjukkan budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme, sementara budaya etis organisasi tidak berpengaruh

terhadap relativisme serta idealisme tidak berpengaruh terhadap sensitivitas etika, terdapat pengaruh negatif relativisme terhadap sensitivitas etika.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurfarida (2011) mengenai pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap komitmen organisasi dan sensitivitas etika auditor di kantor Inspektorat Kabupaten Bogor, dimana hasilnya menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan sensitivitas etika, idealisme berpengaruh signifikan terhadap sensitivitas etika, serta relativisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan sensitivitas etika.

Berdasarkan penelitian - penelitian di atas dapat ditegaskan bahwa budaya etis organisasi memiliki pengaruh terhadap sensitivitas etika, serta orientasi etika juga memiliki pengaruh terhadap sensitivitas etika. Etika menjadi topik menarik untuk diteliti karena masih banyak terabaikan nilai- nilai dari etika auditor internal yang bertentangan dengan kode etik profesi, dan penulis tertarik meneliti mengenai sensitivitas etika lebih lanjut karena masih adanya ketidakkonsistenan hasil yang diperoleh dari penelitian- penelitian sebelumnya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena peneliti mengambil objek penelitian pada kantor Inspektorat Kota Pariaman. Alasan utama pengambilan tempat penelitian pada Inspektorat di Kota Pariaman karena berdasarkan adanya fenomena mengenai kasus tindakan ilegal yang melibatkan pimpinan pemerintahan dan profesional yang tidak kompeten pada tahun 2011 yang melibatkan mantan Walikota Pariaman dan Walikota Pariaman periode

setelah itu, serta mantan Kabag Tata Pemerintahan tentang masalah kasus korupsi pembelian lahan untuk sarana olahraga di Karan Aur, Kota Pariaman yang merugikan negara sebesar Rp. 3,1 miliar. Berdasarkan masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Pada Aparatur Inspektorat Kota Pariaman”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar budaya etis organisasi berpengaruh terhadap sensitivitas etika
2. Seberapa besar idealisme orientasi etika berpengaruh terhadap sensitivitas etika
3. Seberapa besar relativisme orientasi etika berpengaruh terhadap sensitivitas etika

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi penelitian ini hanya pada budaya etis organisasi dan orientasi etika dan pengaruhnya terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman ?
2. Bagaimana pengaruh idealisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman ?
3. Bagaimana pengaruh relativisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman
2. Untuk mengetahui pengaruh idealisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman
3. Untuk mengetahui pengaruh relativisme orientasi etika terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat Kota Pariaman

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang dan sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman serta menambah daftar pustaka baru yang dapat dimanfaatkan oleh penulis dan mahasiswa lain.
- b. Bagi Akademik pada umumnya dan jurusan akuntansi pada khususnya, sebagai sumbangan pengetahuan praktis mengenai budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika dalam prakteknya.

### 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Aparatur Inspektorat  
Untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah etika ketika melakukan pengawasan sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Temuan penelitian ini diharapkan juga dapat ditindak lanjuti oleh penelitian seterusnya.
- c. Bagi Pemerintah Daerah  
Terkait dengan perilaku pimpinan di setiap satker terhadap pentingnya budaya etis organisasi untuk meningkatkan konsistensi perilaku.

## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Sensitivitas Etika

###### a. Pengertian Etika

Etika adalah sebuah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok (Salam, 1997).

Menurut Boynton (2002) etika (*ethics*) berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti “karakter”. Kata lain untuk etika adalah moralitas (*morality*), yang berasal dari bahasa Latin *mores*, yang berarti “kebiasaan”. Moralitas berpusat pada “benar” dan “salah”.

Secara umum ada beberapa aliran metode etika yang terkenal (Salam,1997) sebagai berikut :

- 1) Hedonisme, yaitu motif, sikap, atau tindakan yang diambil berdasarkan “kesenangan” atau penikmatan diri
- 2) Egoisme, yaitu motif, sikap, atau tindakan yang diambil adalah berdasarkan hasil yang menguntungkan dirinya sendiri

- 3) Teleologi, yaitu motif, pertimbangan, dan tindakan yang diambil adalah diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai
- 4) Utilitarian, yaitu salah satu metode etika teleologi yang berdasarkan kalkulasi hasil sedemikian rupa sehingga yang paling bermanfaat bagi sebanyak mungkin orang
- 5) Kontrak sosial, yaitu motif, pertimbangan, dan tindakan etis yang berdasarkan pada kalkulasi untuk mencapai keadilan atau “*fairness*”
- 6) Altruisme, yaitu motif, pertimbangan dan tindakan etis yang diambil adalah dengan tujuan mendahulukan kepentingan orang lain.

Dalam kaitan dengan norma yang ada dalam etika, menurut Salam (1997) terdapat dua macam etika :

- 1) Etika deskriptif, melihat secara kritis dan rasional sikap dan pola perilaku manusia yang diinginkan sebagai suatu yang bernilai. Etika deskriptif berbicara mengenai fakta yang terkait dan realitas konkrit yang berbudaya.
- 2) Etika normatif, menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki manusia. Etika normatif berkaitan tentang himbauan untuk berbuat baik dan melarang yang jelek.

Secara garis besar pedoman yang ada pada Kode Etik Akuntan Indonesia sama dengan kode etik IFAC (*International Federation of Accountants*) sebuah organisasi yang beranggotakan organisasi-organisasi akuntan hampir di seluruh dunia.

Berdasarkan pedoman etika IFAC, syarat-syarat etika suatu organisasi akuntan didasarkan pada prinsip-prinsip dasar yang mengatur tindakan (perilaku) seorang akuntan dalam melakukan tugas profesionalnya. Prinsip-prinsip tersebut dikenal dengan prinsip etika yang memuat delapan prinsip sebagai berikut ( Mulyadi , 2002 : 53 – 60 ):

1) Tanggung Jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, tiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukan. Anggota memiliki peran penting dalam masyarakat sejalan dengan peranan tersebut anggota memiliki tanggung jawab pada sesama pemakai profesi mereka. Anggota juga harus bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan sesama anggota untuk mengembangkan profesi akuntansi, memelihara kepentingan masyarakat dan menjalankan tanggung jawab profesi dalam mengatur dirinya sendiri.

2) Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik atau akuntan memegang kepentingan publik dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Salah satu ciri utama dari profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik. Profesi akuntan memegang peranan penting dalam masyarakat dimana publik dari profesi akuntan terdiri dari klien, pemberi kredit, pemerintah,

pemberi kerja, investor dan juga dunia bisnis serta pihak lainnya yang bergantung pada objektivitas dan integritas akuntan dalam memelihara berjalannya fungsi bisnis secara tertib. Ketergantungan ini menimbulkan tanggung jawab akuntan pada kepentingan publik.

### 3) Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, tiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seseorang anggota untuk, antara lain bersikap jujur, berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tapi tidak dapat menerima kecurangan peniadaan prinsip. Integritas dukur dalam bentuk apa yang benar dan adil.

### 4) Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip objektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur serta intelektual, tidak berprasangka serta bebas dari benturan

kepentingan atau berada dibawah pengaruh pihak lain. Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan objektivitas mereka diberbagai situasi.

#### 5) Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan serta memiliki kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik dan teknik yang paling mutakhir. Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan. Hal ini mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya demi kepentingan pengguna jasa dan konsisten dengan tanggung jawab profesi kepada publik.

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, anggota seyogyanya tidak menggambarkan diri memiliki keandalan atau pengalaman yang tidak mereka punyai. Dalam semua penugasan dan dalam semua tanggung jawab setiap anggota harus melakukan upaya untuk mencapai tingkatan kompetensi yang akan meyakinkan bahwa kualitas jasa

yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme yang tinggi seperti disyaratkan oleh prinsip etika.

#### 6) Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya. Tiap anggota memiliki kewajiban untuk menghormati kerahasiaan informasi tentang klien atau pemberi jasa yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikan.

Kewajiban kerahasiaan berlanjut bahkan setelah hubungan antara anggota dan klien atau pemberi jasa berakhir. Kerahasiaan harus dijaga oleh anggota kecuali jika persetujuan khusus telah diberikan atau terdapat kewajiban legal atau profesional untuk mengungkapkan informasi. Anggota memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa staf dibawah pengawasannya dan orang-orang yang diminta nasehat dan bantuannya menghormati prinsip kerahasiaan.

Kerahasiaan tidaklah semata-mata masalah pengungkapan informasi selama melakukan jasa profesional namun juga tidak terlibat menggunakan informasi tersebut untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga. Anggota yang memiliki akses terhadap informasi rahasia tentang penerima jasa tidak boleh mengungkapkannya ke publik. Hal ini tidak

berlaku untuk pengungkapan informasi dengan tujuan memenuhi tanggung jawab anggota berdasar standar profesional.

#### 7) Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi. Kewajiban untuk menjauhi tingkah laku yang dapat mendiskreditkan profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai perwujudan tanggung jawabnya kepada penerima jasa, pihak ketiga, anggota yang lain, staff, pemberi kerja dan masyarakat umum.

#### 8) Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

### **b. Pengertian Sensitivitas Etika**

Sensitivitas etika adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etika yang terjadi (Shaub,dkk., 1993). Sensitivitas etika didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu - individu (Shaub,dkk., 1993), yaitu kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etika. Sensitivitas etika

merupakan kemampuan auditor internal untuk menyadari nilai-nilai etika atau moral dalam suatu keputusan etis (Rustiana, 2003 dalam Rianto, 2008). Sensitivitas etika meliputi persepsi dan interpretasi dari sebuah kejadian dan hubungan dalam suatu situasi. Kebanyakan aspek dasar dari sensitivitas memperlihatkan indikasi elemen sebuah keberadaan situasi etika.

Sensitivitas etika seorang auditor sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam bertindak secara etis. Suatu pandangan yang mendasari kesadaran individu dalam berperilaku etis adalah bahwa mereka adalah agen moral. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sensitivitas etika merupakan kemampuan individu untuk peka terhadap adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan (Velasque, 1985 dalam Rianto, 2008). Sensitivitas etika dalam penelitian ini dikaitkan dengan kegiatan pengawasan oleh auditor Inspektorat serta direfleksikan dalam budaya organisasi dan orientasi etika yang berdampak pada perilaku etis. Sensitivitas merupakan ciri-ciri tindakan yang mendeteksi kemungkinan auditor internal berperilaku etis. Apabila sebagai auditor internal berperilaku tidak etis maka kemungkinan kinerja profesinya juga tidak etis. Hal ini perlu dideteksi sejak awal sebagai langkah awal untuk mencegah perilaku tidak etis dari para auditor internal.

Dalam menjalankan profesinya, auditor internal dituntut untuk lebih peka dalam memahami adanya isu-isu etis. Selain melaksanakan standar etika, auditor internal juga diharuskan untuk mendukung tujuan dari nilai-nilai

seorang profesional yang merupakan komitmen auditor dalam menjalankan tugasnya Dodik,dkk (2009) dalam Kartikasari (2012).

### **c. Pengukuran Sensitivitas Etika**

Rest (1983) dalam Falah (2006) mengajukan model atau kerangka analisis empat komponen kerangka kerja untuk meneliti pengembangan proses berpikir moral individual dan perilaku individu dalam mengambil keputusan, dimana tiap komponen tersebut memengaruhi perilaku moral dan kegagalan pada komponen dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis. Komponen tersebut dicirikan sebagai berikut:

- 1) Pengenalan individu akan keberadaan masalah etis dan pengevaluasian pengaruh pilihan perilaku potensial pada kesejahteraan pihak yang terimbas
- 2) Penentuan perilaku moral secara ideal yang sesuai untuk sebuah situasi
- 3) Keputusan pada tindakan yang dimaksud berkaitan dengan berbagai hasil yang dinilai dan implikasi moralnya
- 4) Pelaksanaan perilaku yang dimaksud tersebut

Hunt dan Vitell (1986) mengembangkan sebuah model untuk menjelaskan proses pengambilan keputusan etika, dimana langkah awal individual menerima masalah etika, sampai pada pertimbangan etika (ethical judgment), berkembang pada niat, dan akhirnya terbawa pada perilaku. Faktor-

faktor dimana Hunt dan Vitell memprediksi pengaruh kemampuan seseorang untuk mempersiapkan masalah etika meliputi lingkungan budaya, lingkungan industri, lingkungan organisasi, dan pengalaman personal (Hunt dan Vitell 1986).

Teori dalam penelitian ini untuk menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika auditor berdasarkan teori Hunt dan Vitell. Secara khusus, pengalaman personal, lingkungan budaya, dan lingkungan organisasional dihipotesiskan untuk mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengenai situasi yang memuat etika.

Sensitivitas etika diukur dengan memodifikasi skenario sensitivitas etika Shaub (1993) yaitu :

- 1) kegagalan auditor dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta
- 2) Penemuan kelemahan dalam hasil pemeriksaan
- 3) Penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- 4) *Judgement* auditor hubungannya dengan prinsip- prinsip akuntansi

## **2. Budaya Etis Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Etis Organisasi**

Budaya merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh

kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Moeljono (2003) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1998), yang menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Jadi, budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Rivai dan Deddy, 2008).

Nilai-nilai dari budaya organisasi seperti yang dijelaskan dalam Falah (2006) tercermin dalam praktek-praktek organisasi. Kondisi-kondisi yang dialami anggota organisasi seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang

diharapkan dalam organisasi menjadikan anggapan tentang budaya organisasi itu sendiri.

Sistem kepercayaan yang terdapat pada teori-teori sosio-psikologi awal, menjelaskan bahwa perubahan nilai sebagai proses kognitif, yaitu bentuk dari kebutuhan dasar manusia terhadap konsistensi kognitif seseorang. Namun, teori-teori sosio-psikologi sekarang ini mengasumsikan bahwa perubahan nilai merupakan proses afektif, yaitu bentuk dari kebutuhan akan kepuasan dirinya yang akan terpenuhi melalui seseorang yang memiliki kompetensi dan moralitas. Menurut studi yang dikembangkan oleh Grube et. Al (1994) dalam Falah (2006) baik perspektif kognitif maupun afektif, keduanya konsisten dengan teori-teori mengenai budaya organisasi dan sosialisasi.

Pada perekrutan dan seleksi, aparatur baru tidak sepenuhnya diperkenalkan dalam budaya organisasi. Oleh karena itu aparatur baru tersebut akan dibantu oleh organisasi untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi (Robbins, 1996) dalam Falah (2007). Pada proses sosialisasi ini, organisasi akan berupaya untuk membentuk orang baru menjadi seorang aparatur yang baik. Hal tersebut merupakan tahapan yang paling krusial dalam proses sosialisasi.

Sosialisasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang terdiri atas tiga tahap yaitu tahap prakedatangan, perjumpaan dan metamorfosis (Maneen dan Schein, 1977). Sebelum seseorang bergabung dalam sebuah organisasi, orang

tersebut akan diberikan berbagai pembelajaran mengenai organisasi. Tahap ini disebut tahap prakedatangan. Dalam tahap perjumpaan, aparatur baru tersebut akan mengamati suatu organisasi dalam arti yang sebenarnya dan kemungkinan apakah harapan dan kenyataan dapat berbeda. Kemudian, dalam tahap metamorfosis seorang aparatur baru akan menyesuaikan diri pada nilai dan norma sesuai dengan kelompok pekerjaannya.

Menurut Ponemon dan Glazer (1990) dalam Falah (2007) sosialisasi pada profesi akuntansi yang sebenarnya seharusnya berawal dari sejak masa kuliah, dimana mereka ditanamkan perilaku dan nilai-nilai profesional. Ponemon (1990, 1992) dalam Falah (2007) mengkonfirmasi adanya mekanisme seleksi dan sosialisasi untuk mengontrol alasan etis pada akuntan publik.

#### **b. Pengukuran Budaya Etis Organisasi**

Budaya etis organisasi adalah pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di suatu instansi baik pemerintahan ataupun swasta dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atau tindakan yang tidak bermoral. Budaya etis organisasi diukur dengan menggunakan 5 item yang berhubungan dengan perilaku etis dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan atasan, kompromi terhadap sikap etis tidak dibenarkan, hukuman akan diberikan untuk setiap perilaku tidak etis dalam organisasi, peringatan langsung bagi yang melanggar

kepentingan instansi, kepentingan instansi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.

### **3. Orientasi Etika**

#### **a. Pengertian Orientasi Etika**

Menurut Zarkasyi (2009) dalam Kartikasari (2012) orientasi etika merupakan pengembangan kemampuan individu untuk memperhatikan isu-isu etis. Setiap orientasi etika seseorang ditentukan oleh tingkat kebutuhannya. Kebutuhan tersebut akan berinteraksi dengan pengalaman pribadi kemudian sistem nilai akan menentukan tujuan dari aplikasi perilaku individu tersebut sehingga pada akhirnya tindakan yang seharusnya dilakukan dapat diwujudkan. *Research in Accounting Journal* mengemukakan bahwa orientasi etika diartikan sebagai cara pandang seseorang yang kemudian mempengaruhi pertimbangan perilaku etisnya, yang selanjutnya mempengaruhi keinginan untuk berbuat, kemudian diwujudkan dalam perilaku atau perbuatan (Shaub, 2003 dalam Zarkasyi, 2009).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa orientasi etika merupakan suatu konsep yang dioperasionisasikan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai etika dalam suatu kejadian. Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing- masing individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etika atau dilema etika.

## **b. Klasifikasi Orientasi Etika**

Orientasi Etika menurut Forsyth (1980) dikendalikan oleh dua karakteristik, yaitu idealisme dan relativisme.

### **a) Idealisme Orientasi Etika**

Idealisme menunjukkan kepercayaan seseorang bahwa konsekuensi yang diinginkannya tidak melanggar kaidah moral. Kurangnya *idealistic pragmatis* mengakui bahwa sebuah konsekuensi negatif (mencakup kejahatan terhadap orang lain) sering menemani hasil konsekuensi positif dari petunjuk moralnya dan ada konsekuensi negatif berlaku secara moral dari sebuah tindakan.

### **b) Relativisme Orientasi Etika**

Relativisme merupakan tindakan untuk menolak nilai-nilai moral yang mutlak dalam mengendalikan perilaku seseorang. Konsep idealisme dan relativisme bukan merupakan dua hal yang berlawanan tetapi lebih merupakan skala yang terpisah, yang dapat dikategorikan menjadi empat klasifikasi orientasi etika, yaitu: (1) Situasionisme; (2) Absolutisme; (3) Subyektif; dan (4) Eksepsionisme

**Tabel 1**  
**Klasifikasi Orientasi Etika**

	Relativisme Tinggi	Relativisme Rendah
Idealisme Tinggi	<b>Situsionis</b> Menolak aturan moral, membela analisis individual atas setiap tindakan dalam setiap situasi	<b>Absolutisme</b> Megasumsikan bahwa hasil yang terbaik hanya dicapai dengan mengikuti aturan moral secara universal
Idealisme Rendah	<b>Subyektif</b> Penghargaan lebih didasarkan pada nilai personal dibandingkan prinsip moral secara universal	<b>Eksepsionis</b> Moral secara mutlak digunakan sebagai pedoman pengambilan keputusan namun secara pragmatis terbuka untuk melakukan pengecualian terhadap standar yang berlaku

*Sumber : Forsyth (1980)*

**b. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Peneliti dan Tahun	Judul	Analisis	Hasil
Syaikhul Falah (2006)	“Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksa Internal Bawasda)”	Metode Path Analysis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealism</li> <li>• Budaya etis organisasi tidak berpengaruh pada relativisme</li> <li>• relativisme berpengaruh negatif sensitivitas etika</li> <li>• Idealisme berpengaruh positif pada sensitivitas etika</li> </ul>
Binawan Nur	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi	Analisis Regresi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas motivasi, dan budaya organisasi secara</li> </ul>

Tjahjono dan Tri Gunarsih (2008)	Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah”	Berganda	<p>individual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja</li> </ul>
Dodik Ariyanto Dan Ardani Mutia Jati (2009)	“Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali)”	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja auditor</li> <li>• Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja auditor eksternal</li> <li>• Sensitivitas etika profesi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja auditor eksternal</li> </ul>
Fajriyah Melati Sholihah (2010)	“Pengaruh Orientasi Etika, Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit: Studi pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta”	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• variabel orientasi etika, kompetensi dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.</li> <li>• Seluruh variabel bebas orientasi etika, kompetensi dan independensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit</li> </ul>
Stefani (2011)	“Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan	Metode Path Analysis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idealisme dari Orientasi Etika berpengaruh signifikan positif terhadap Sensitivitas Etika Pada KAP di kota Padang dan Pekanbaru</li> <li>• Relativisme dari Orientasi Etika tidak berpengaruh</li> </ul>

	Pekanbaru)		<p>signifikan negatif terhadap Sensitivitas Etika pada KAP di kota Padang dan Pekanbaru</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Profesi memediasi secara signifikan positif idealisme dari Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika</li> <li>• Komitmen Profesi tidak memediasi secara negatif relativisme dari orientasi etika terhadap sensitivitas etika</li> </ul>
--	------------	--	---

### c. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Hubungan Budaya Etis Organisasi dengan Sensitivitas Etika

Budaya etis organisasi memberikan perubahan atas perilaku etis seseorang dalam suatu organisasi. Dimana perilaku etis merupakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah etika dan sesuai dengan azas perilaku yang berlaku umum. Untuk mengetahui masalah - masalah yang terjadi berkaitan dengan etika, maka diperlukan adanya suatu sensitivitas etika (Shaub, 1989). Jadi, sensitivitas etika maksudnya seberapa peka seorang auditor dalam memahami nilai - nilai etikanya. Dengan adanya budaya etis organisasi atau perilaku yang beretika oleh seorang auditor, maka tentunya hal tersebut akan mempengaruhi nilai sensitivitas etika profesi akuntan (auditor) untuk bertindak profesional dan mampu memberikan laporan keuangan secara transparansi dan jujur.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lia Nurfarida (2011) dimana teori Hunt dan Vitell (1986) menyebutkan kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan sensitif akan adanya masalah- masalah etika dalam profesinya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor lingkungan budaya atau masyarakat dimana profesi itu berada.

H1: Budaya etis organisasi berpengaruh positif (+) terhadap sensitivitas etika

## **2. Hubungan Idealisme Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika**

Idealisme menunjukkan kepercayaan seseorang bahwa konsekuensi yang didupatkannya tidak melanggar kaidah etika atau moral, sehingga apabila persepsi seorang auditor baik, maka akan semakin baik pula tingkat sensitivitas etikanya hal ini sesuai dengan Aziza dan Salim (2008) yang menyatakan bahwa seorang auditor yang absolutis ( idealisme tinggi ) akan taat pada standar moral dan akan menunjukkan tingkat sensitivitas etika yang tinggi Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

H2 : Idealisme berpengaruh positif (+) terhadap sensitivitas etika

## **3. Hubungan Relativisme Orientasi Etika dengan Sensitivitas Etika**

Teori perkembangan moral sangat mempengaruhi perilaku etis (Robins, 1996). Seperti yang dikemukakan oleh Kohlberg (1971) dalam Falah (2006) bagian pertama fokus utama yang mempengaruhi perilaku etis adalah pada diri sendiri, bagian kedua pada kebutuhan sesama, dan bagian ketiga

fokus utamanya adalah pada pemikiran moral (etika). Dalam hal ini relativisme merupakan tindakan untuk menolak nilai - nilai moral yang mutlak dalam mengendalikan perilaku seseorang, artinya jika auditor tidak melalui perkembangan moral atau etika yang baik, maka tingkat sensitivitas etikanya akan semakin rendah. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu :

H3 : Relativisme berpengaruh negatif (-) terhadap sensitivitas etika

#### **d. Kerangka Konseptual**

Inspektorat merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Inspektorat kota mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang pengawasan yang meliputi pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan serta keuangan dan kekayaan daerah. Inspektorat terdiri dari Inspektur, Sekretariat, Inspektur Pembantu, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Inspektorat Sebagai salah satu fungsi vital dalam pemerintahan daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum Pemda dan tugas lain yang diberikan kepala daerah sehingga dalam tugasnya Inspektorat sama dengan auditor internal.

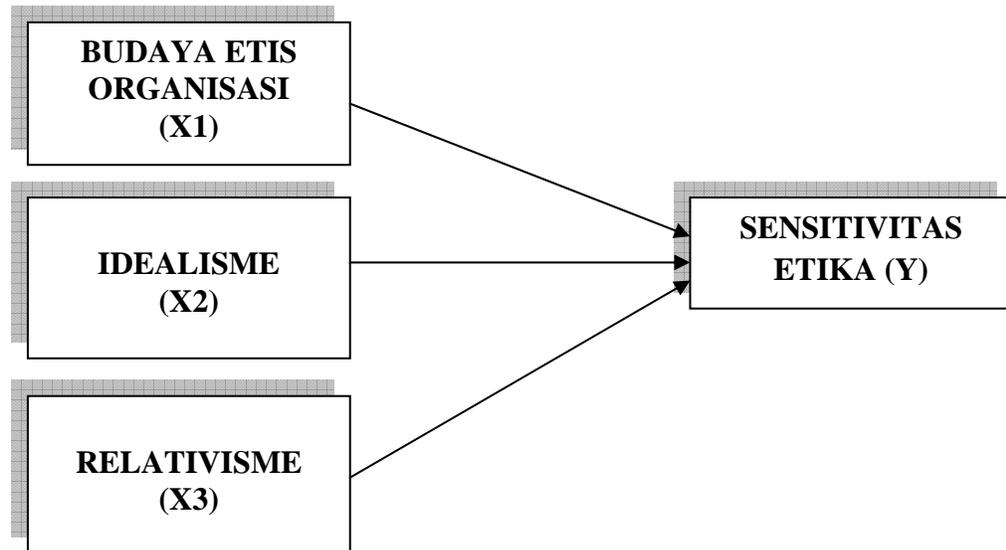
Dalam menjalankan tugas auditor internal sering menghadapi situasi yang dilematis. Selain harus patuh pada pimpinan tempat bekerja, juga harus

menghadapi tuntutan dari masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur. Meskipun demikian, kemampuan untuk membuat pertimbangan etis dan bertindak secara etis merupakan syarat bagi auditor untuk mengenali suatu isu etis.

Karena kesamaan peran Inspektorat dengan profesi auditor internal maka diharapkan Inspektorat juga memiliki etika yang dijalankan secara konsekuen dan konsisten sesuai dengan standar dan kode etik profesi auditor internal. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap sensitivitas etika dimana sensitivitas etika merupakan kepekaan sikap terhadap nilai-nilai etika. Sensitivitas etika ini sendiri nantinya akan dipengaruhi oleh budaya etis organisasi yaitu suatu sikap atau perilaku yang wajar dalam berorganisasi, dimana jika auditor tersebut telah sensitif atas nilai-nilai etika, maka auditor tersebut akan memiliki sikap atau perilaku yang wajar dalam organisasinya, dengan begitu auditor tersebut dapat paham dalam menghadapi isu - isu etis nantinya atau disebut juga memiliki orientasi etika.

Berdasarkan dari penjelasan tentang latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya terhadap penelitian ini, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya etis organisasi terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman. Artinya semakin baik budaya etis organisasinya, maka semakin baik pula tingkat sensitivitas etika aparatur.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara idealisme terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman. Artinya semakin baik idealisme, maka semakin baik pula tingkat sensitivitas etika aparatur.
3. Terdapat pengaruh yang negatif antara relativisme terhadap sensitivitas etika pada aparatur Inspektorat kota Pariaman. Artinya semakin tinggi relativisme ( menolak nilai- nilai moral ), maka semakin rendah tingkat sensitivitas etika aparatur.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Karena keterbatasan yang dimiliki penulis, penelitian ini hanya difokuskan pada aparaturnya Inspektorat kota Pariaman, baik itu pengawas maupun auditornya.

### **C. Saran**

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Bagi para aparaturnya inspektorat kota Pariaman hendaknya lebih meningkatkan lagi Sensitivitas etikanya yaitu kemampuan dalam memahami masalah- masalah etika yang terjadi, terutama dalam hal kedisiplinan pemanfaatan waktu kerja dan keabsahan dari hasil kertas kerja yang telah diperiksa, sehingga lebih bersikap profesional lagi untuk instansi kedepannya, dimana hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kesuksesan kerjasama dalam melakukan tugas yang dilaksanakan.
2. Dalam hal perilaku budaya etis organisasi, para aparaturnya sebaiknya meningkatkan ketegasan dalam yang berhubungan dengan kompromi

terhadap sikap etis, dimana sebaiknya masing- masing aparaturnya memiliki pendirian atas perilaku etis mereka.

3. Aparatur sebaiknya juga lebih meningkatkan nilai-nilai moral yang berhubungan dengan idealisme dan relativisme mereka, walaupun secara umum mereka sudah cukup baik dalam hal memahaminya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menguji kembali variabel-variabel bebas lain yang signifikan dan dapat dilakukan perubahan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dan terhadap sensitivitas etika aparaturnya Inspektorat atau mencari indikator lain mengenai faktor-faktor penentu tingkat sensitivitas etika.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Edisi kedua belas. Terjemahan Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aziza dan Salim. 2008. Pengaruh Orientasi Etika pada Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor. *SNA II*, Pontianak
- Arifuddin, Sri Anik dan Yusni Wahyuddin. 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi Empiris terhadap Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar). *Symposium Nasional Akuntansi V*, Semarang
- Boynton, William C., Johnson Raymond N. Johnson, dan Walter G Kell. 2002. *Modern Auditing*. Edisi ketujuh. Terjemahan Paul A. Rajoe dan Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Falah, Syaikhul. 2006. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua). *Tesis*. Semarang: UNDIP
- Forsyth, D. R. 1980. A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*. pp.175. Diakses melalui (<http://www.scienceedirect.com>) Tanggal 15 September 2013
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- Hoesada, Jan. 1997. Etika Bisnis dan Profesi di Era Globalisasi. *Media Akuntansi* No. 21 hal. 5-7
- Hunt, S. D dan Vitell. 1986. "A General Theory of Marketing Ethics". *Journal of Macromarketing* 6 (Spring) pp. 5-16
- Kartikasari, Pramita Diah. 2012. Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Sensitivitas Etika (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). *Skripsi*. Semarang: UNDIP

- Keraf, A. Sony. 1998. *Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius. Diakses melalui (<http://www.google.co.id>) Tanggal 02 September 2013
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1998. Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*: 13-27. Jakarta: IAI-Kompartemen Akuntan Publik
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. Mc GrowHill.inc
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Moeljono, Djokosantoso, DR. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo
- Mulyadi. 2002. *Auditing Jilid I*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurfarida, Lia. 2011. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Auditor. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Ponemon, L.A. and Gabhart, D.R.L. 1992. 'Ethical Reasoning in Accounting and Auditing'. *Research Monograph No.21*, CGA-Canada Research Foundation
- Putri, Pritta Amina. 2013. Pengaruh lingkungan etika, pengalaman auditor dan tekanan ketaatan terhadap kualitas audit judgment. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Rianto, Arvito. 2008. Analisis Sensitivitas Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P. Stephendan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi keduabelas. Terjemahan Bob Sabran. Jakarta: Erlangga
- Rujito, Hadi. 2009. *Pembangun Pengawas Berkompeten*. Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan. Auditoria Vol III No.12 Mei-Juni 2009 ISSN : 1411-9455 diakses [www.http://www.itjen.depkeu.go.id](http://www.itjen.depkeu.go.id)
- Sadjiarto, Arja. 2000. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 2 No.2*: 138-150

Salam, Burhanuddin. 1997. *Etika Sosial: Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Shaub, Michael K., and Don W.Finn. 1993. "The Effect of Auditor's Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.5 pp 146 – 166

Waspada Online. 2012. Dugaan Korupsi Walikota Pariaman dilapor LBH. Diakses melalui (<http://waspada.co.id>). [02/09/13]

Undang-Undang :

Pasal 112 ayat (2) UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah

Pasal 11 PP No. 20 tahun 2001 tentang Pembinaan Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2005

**ANGKET PENELITIAN UJI COBA**

Padang, April 2014

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Responden  
Di tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya Saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan selalu sukses, Amin. Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi program studi Akuntansi Konsentrasi Sektor Publik pada Universitas Negeri Padang, adapun identitas Saya adalah sebagai berikut :

Nama : Annisa Fitri

NIM : 98639

BP : 2009

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang saya kumpulkan melalui kuesioner (terlampir), untuk Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika pada Pengawas Inspektorat Kota Pariaman”**.

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan Saya jaga kerahasiaannya, dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata. Untuk itu Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat kiranya membantu dalam memberikan jawaban pada kuesioner yang terlampir. Bapak/Ibu dimohonkan untuk memeberikan tanda *check list* (√) pada kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan atau pertanyaan yang diberikan.

Demikianlah surat ini Saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu Saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Annisa Fitri

**KUESIONER**  
**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN ORIENTASI ETIKA**  
**TERHADAP SENSITIVITAS ETIKA PADA PENGAWAS INSPEKTORAT**  
**KOTA PARIAMAN**

**BAGIAN PENDAHULUAN**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi daftar pertanyaan berikut :

1. Nomor Responden : .....( diisi oleh peneliti )
2. Nama : .....
3. Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria
4. Umur : .....Tahun
5. Jabatan di Kantor : .....

Kuesioner latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja

1. Jenjang pendidikan formal terakhir yang Bapak/Ibu tempuh:
  - a. S3 d. D3
  - b. S2 e. SMA/SMK
  - c. S1
2. Bidang keahlian (pendidikan) Bapak/Ibu yang telah ditempuh:
  - a. Akuntansi d. Hukum
  - b. Manajemen e. Ilmu Lainnya (.....)
  - c. Teknik
3. Berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai Pengawas di Inspektorat Pariaman:
  - a. > 5 tahun d. 2 tahun
  - b. 4 tahun e. <2 tahun
  - c. 3 tahun

**BAGIAN ISI**

**Sensitivitas Etika**

Petunjuk : Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

Pilihan Jawaban :

**SS = Sangat Setuju**  
**S = Setuju**  
**RR = Ragu- Ragu**

**TS = Tidak Setuju**  
**STS = Sangat Tidak Setuju**

**Sensitivitas Etika**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya menghabiskan waktu yang cukup lama untuk mempersiapkan rapat dengan pihak manajemen instansi yang Saya audit					
2	Pekerjaan Saya dalam memeriksa (mengaudit) sering sekali menumpuk					
3	Saya sering menemukan adanya kelemahan dalam struktur pengendalian internal instansi yang saya audit					
4	Ketika saya menemukan kelemahan dalam hasil pemeriksaan, saya melaporkan dan didokumentasikan untuk menentukan keandalan hasil pemeriksaan					
5	Saya sering menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
6	Saya dapat mengubah kertas kerja dan menyatakan instansi yang saya audit sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi					

**Budaya Etis Organisasi**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan saya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai etika					
2	Pimpinan saya memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para stafnya untuk sampai pada tujuan inspektorat					
3	Untuk mensukseskan instansi saya, sering sekali perilaku etis dikompromikan					
4	Pimpinan saya tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis itu tidak akan ditoleransi					
5	Saya akan menerima hukuman yang sesuai jika saya berperilaku tidak etis dalam organisasi					
6	Jika Pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada perusahaan, pegawai akan langsung ditegur					
7	Saya lebih mengutamakan kepentingan instansi saya daripada kepentingan pribadi					

**ORIENTASI ETIKA terdiri dari :****a. Idealisme**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya memastikan terlebih dahulu bahwa perbuatan mereka tidak pernah secara sengaja merugikan orang lain, dalam tingkat sekecil apapun					
2	Perbuatan merugikan orang lain tidak dapat ditolerir, seberapa kecilpun tingkat kerugian itu					
3	Adanya suatu tindakan yang dapat merugikan orang lain adalah selalu salah, walaupun tindakan tersebut memberikan keuntungan atau kebaikan					
4	Saya tidak boleh menyakiti dan merugikan orang lain secara fisik maupun psikologis					
5	Jika suatu perbuatan dapat merugikan atau menyakiti orang lain yang tidak bersalah, maka perbuatan itu tidak boleh dilakukan					
6	Memutuskan apakah melakukan tindakan atau tidak melakukan, dengan menimbang pada konsekuensi negatif dan positif adalah perbuatan tidak bermoral					
7	Martabat dan kesejahteraan orang seharusnya menjadi perhatian paling penting dalam suatu masyarakat					
8	Tindakan moral adalah tindakan yang sesuai dengan tindakan- tindakan yang sifatnya ideal/sempurna					

**b. Relativisme**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Prinsip- prinsip etika begitu penting untuk dijadikan bagian dari kode etik					
2	Aturan- aturan etika berbeda antara satu komunitas dengan komunitas yang lain, demikian juga dengan penerapannya, berbeda antara situasi satu dengan yang lainnya					
3	Prinsip- prinsip harus dipandang sebagai sesuatu yang sifatnya subjektif.					

4	Adanya perbedaan dalam sistem atau sikap moral tidak dapat dianggap sebagai suatu perbedaan yang telah menjadi sifat atau karakteristik dari prinsip- prinsip moral					
5	Prinsip- prinsip moral adalah aturan yang sifatnya personal, yang mengidentifikasi bagaimana seseorang seharusnya bertingkah laku dan tidak dapat digunakan untuk membuat penilaian terhadap orang lain					
6	Pertimbangan moral dalam hubungan antar pribadi adalah sangat kompleks dimana individu diijinkan untuk memiliki kode etik sendiri					
7	Penetapan aturan- aturan etika secara tegas yang dapat menghilangkan tindakan- tindakan tertentu ( jadi ada keseragaman tindakan), akan menciptakan suatu hubungan manusia yang lebih baik					
8	Tidak ada peraturan yang berkaitan dengan kebohongan dapat diformulasikan, apakah suatu kebohongan dapat diijinkan atau tidak sepenuhnya tergantung pada situasi yang ada					

☺ *Terima Kasih* ☺

## HASIL UJI INSTRUMENT

### HASIL UJI COBA PENELITIAN VARIABEL SENSITIVITAS ETIKA (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.777	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	17.73	8.823	.458	.389	.736
SE2	18.53	6.947	.611	.471	.684
SE3	19.60	6.938	.448	.330	.743
SE4	18.73	6.685	.528	.384	.714
SE5	17.67	7.678	.650	.616	.687
SE6	17.57	8.599	.401	.443	.742

## HASIL UJI COBA PENELITIAN VARIABEL BUDAYA ETIS ORGANISASI (X1)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.770	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BEO1	22.00	20.483	.567	.981	.725
BEO2	21.70	22.079	.399	.328	.761
BEO3	22.13	20.602	.557	.451	.728
BEO4	22.10	21.541	.458	.283	.749
BEO5	22.00	22.552	.390	.246	.762
BEO6	21.97	20.240	.594	.981	.719
BEO7	21.30	22.286	.477	.259	.745

## HASIL UJI COBA PENELITIAN VARIABEL IDEALISME (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.869	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	25.27	35.582	.629	.	.851
I2	25.43	33.289	.806	.	.832
I3	25.43	33.289	.806	.	.832
I4	25.27	35.582	.629	.	.851
I5	24.97	38.033	.398	.	.877
I6	24.97	36.930	.479	.	.868
I7	24.87	37.844	.445	.	.871
I8	25.40	32.800	.819	.	.829

### HASIL UJI COBA PENELITIAN VARIABEL RELATIVISME (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.858	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	25.47	33.913	.650	.	.836
R2	25.37	35.068	.600	.	.842
R3	25.90	32.921	.742	.	.824
R4	25.47	33.913	.650	.	.836
R5	25.37	35.068	.600	.	.842
R6	25.90	32.921	.742	.	.824
R7	25.77	37.151	.437	.	.859
R8	25.87	37.085	.411	.	.863

### Sensitivitas Etika

No	Indicator	no item	SS		S		RR		TS		STS		N	MEAN	TCR	Kategori
			FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%				
			1	Kegagalan auditor dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang Diminta	1	6	20.0	20	66.7	1	3.3	2				
	<b>rerata indicator</b>	2	1	3.3	8	26.7	2	6.7	11	36.7	8	0	30	2.43	48.67	cukup
			<b>3.5</b>	<b>11.67</b>	<b>14</b>	<b>46.7</b>	<b>1.5</b>	<b>5.0</b>	<b>6.5</b>	<b>21.7</b>	<b>4.5</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>3.18</b>	<b>63.67</b>	<b>cukup</b>
2	Penemuan kelemahan dalam hasil pemeriksaan	3	8	26.7	20	66.7	2	6.7	0	0.0	0	0	30	4.20	84.00	sangat baik
		4	6	20.0	24	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.20	84.00	sangat baik
	<b>rerata indicator</b>		<b>7</b>	<b>23.33</b>	<b>22</b>	<b>73.3</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>4.20</b>	<b>84.00</b>	<b>sangat baik</b>
3	Penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi	5	1	3.3	1	3.3	7	23.3	15	50.0	6	0	30	2.20	44.00	cukup
	<b>rerata indicator</b>		<b>1</b>	<b>3.33</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>	<b>7</b>	<b>23.3</b>	<b>15</b>	<b>50.0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>2.20</b>	<b>44.00</b>	<b>cukup</b>
4	Judgement auditor dalam hubungannya dengan prinsip- prinsip akuntansi	6	5	16.7	11	36.7	7	23.3	3	10.0	4	0	30	3.33	66.67	cukup
	<b>rerata indicator</b>		<b>5</b>	<b>16.7</b>	<b>11</b>	<b>36.7</b>	<b>7</b>	<b>23.3</b>	<b>3</b>	<b>10.0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>3.33</b>	<b>66.67</b>	<b>cukup</b>
	<b>rerata Variabel</b>		<b>4.1</b>	<b>13.8</b>	<b>12.0</b>	<b>40.0</b>	<b>4.1</b>	<b>13.8</b>	<b>6.1</b>	<b>20.4</b>	<b>3.6</b>	<b>0.0</b>	<b>30</b>	<b>3.19</b>	<b>63.89</b>	<b>cukup</b>

## Budaya Etis Organisasi

no	indikator	no item	SS		S		RR		TS		STS		N	MEAN	TCR	Kategori
			FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%				
1	Gaya kepemimpinan atasan	1	16	53.3	14	46.7	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.53	90.67	sangat baik
		2	15	50.0	15	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.50	90.00	sangat baik
	<b>rerata indikator</b>		<b>15.5</b>	<b>51.67</b>	<b>14.5</b>	<b>48.3</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>4.52</b>	<b>90.33</b>	<b>sangat baik</b>
2	Kompromi terhadap sikap etis tidak dibenarkan	3	1	3.3	12	40.0	4	13.3	6	20.0	7	0	30	2.80	56.00	cukup
	<b>rerata indikator</b>		<b>1</b>	<b>3.33</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>13.3</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>2.80</b>	<b>56.00</b>	<b>cukup</b>
3	Hukuman akan diberikan untuk setiap perilaku tidak etis dalam organisasi	4	11	36.7	17	56.7	2	6.7	0	0.0	0	0	30	4.30	86.00	sangat baik
		5	10	33.3	20	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.33	86.67	sangat baik
	<b>rerata indikator</b>		<b>5.5</b>	<b>18.33</b>	<b>8.5</b>	<b>28.3</b>	<b>1</b>	<b>3.33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>4.32</b>	<b>86.33</b>	<b>sangat baik</b>
4	Peringatan langsung bagi yang melanggar kepentingan instansi	6	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0.0	0	0	30	4.33	86.67	sangat baik
	<b>rerata indikator</b>		<b>5.5</b>	<b>18.33</b>	<b>8.5</b>	<b>28.3</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>4.33</b>	<b>86.67</b>	<b>sangat baik</b>
5	Kepentingan instansi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi	7	11	36.7	16	53.3	3	10.0	0	0.0	0	0	30	4.27	85.33	sangat baik
	<b>rerata indikator</b>		<b>11</b>	<b>36.7</b>	<b>18</b>	<b>60.0</b>	<b>1</b>	<b>3.3</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>4.27</b>	<b>85.33</b>	<b>sangat baik</b>
	<b>rerata Variabel</b>		<b>6.6</b>	<b>22.0</b>	<b>10.6</b>	<b>35.3</b>	<b>1.2</b>	<b>4.0</b>	<b>1.2</b>	<b>4.0</b>	<b>1.4</b>	<b>0.0</b>	<b>30</b>	<b>4.05</b>	<b>80.93</b>	<b>sangat baik</b>



## ORIENTASI ETIKA

no	indikator	no item	SS		S		RR		TS		STS		N	MEAN	TCR	Kategori
			FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%				
1	Sikap Idealisme seseorang terhadap nilai-nilai moral	1	17	56.7	12	40.0	0	0.0	1	3.3	0	0	30	4.50	90.00	sangat baik
		2	0	0.0	6	20.0	5	16.7	13	43.3	6	0	30	2.37	47.33	cukup
		3	4	13.3	20	66.7	4	13.3	2	6.7	0	0	30	3.87	77.33	Baik
		4	12	40.0	14	46.7	2	6.7	2	6.7	0	0	30	4.20	84.00	sangat baik
		5	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0.0	0	0	30	4.30	86.00	sangat baik
		6	4	13.3	8	26.7	4	13.3	11	36.7	3	0	30	2.97	59.33	cukup
		7	12	40.0	18	60.0	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.40	88.00	sangat baik
		8	11	36.7	17	56.7	1	3.3	1	3.3	0	0	30	4.27	85.33	sangat baik
	<b>rerata indikator</b>			<b>8.75</b>	<b>29.17</b>	<b>14.3</b>	<b>47.5</b>	<b>2.13</b>	<b>7.08</b>	<b>3.75</b>	<b>12.5</b>	<b>1.13</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>3.86</b>	<b>77.17</b>
2	Sikap Relativisme seseorang terhadap nilai-nilai moral	1	14	46.7	16	53.3	0	0.0	0	0.0	0	0	30	4.47	89.33	sangat baik
		2	9	30.0	19	63.3	2	6.7	0	0.0	0	0	30	4.23	84.67	sangat baik
		3	9	30.0	15	50.0	5	16.7	1	3.3	0	0	30	4.07	81.33	sangat baik
		4	4	13.3	17	56.7	7	23.3	2	6.7	0	0	30	3.77	75.33	Baik
		5	1	3.3	11	36.7	8	26.7	5	16.7	5	0	30	2.93	58.67	cukup
		6	3	10.0	10	33.3	5	16.7	12	40.0	0	0	30	3.13	62.67	Baik
		7	4	13.3	21	70.0	5	16.7	0	0.0	0	0	30	3.97	79.33	Baik
		8	4	13.3	17	56.7	4	13.3	3	10.0	2	0	30	3.60	72.00	Baik
	<b>rerata indicator</b>			<b>6</b>	<b>20</b>	<b>15.8</b>	<b>52.5</b>	<b>4.5</b>	<b>15</b>	<b>2.88</b>	<b>9.58</b>	<b>0.88</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>3.77</b>	<b>75.42</b>
<b>rerata Variabel</b>			<b>1.1</b>	<b>3.6</b>	<b>1.8</b>	<b>5.9</b>	<b>0.3</b>	<b>0.9</b>	<b>0.5</b>	<b>1.6</b>	<b>0.1</b>	<b>0.0</b>	<b>30</b>	<b>3.81</b>	<b>76.29</b>	<b>Baik</b>

## HASIL PENELITIAN

### 1. UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.38	4.15	3.86	3.77
	Std. Deviation	.451	.330	.236	.246
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.147	.204	.133
	Positive	.165	.147	.204	.133
	Negative	-.186	-.134	-.162	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.020	.808	1.119	.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249	.532	.164	.667

a. Test Distribution is Normal

### 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.904	1.106
	X2	.937	1.067
	X3	.940	1.064

a. Dependent Variable: Y

### 3. UJI HETEROKEDASTISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.197	7.635		-.026	.980
	VAR00001	.054	.157	.073	.344	.734
	VAR00002	-.005	.173	-.006	-.028	.978
	VAR00003	.014	.199	.015	.072	.943

a. Dependent Variable: VAR00005

#### 4. UJI REGRESI BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.690	.833		3.228	.003
	X1	.099	.100	.182	1.997	.028
	X2	.296	.134	.397	2.213	.036
	X3	-.124	.187	-.119	-1.666	.011

a. Dependent Variable: Y

#### 5. UJI F (*F-Test*)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.379	3	.126	2.392	.001 <sup>a</sup>
	Residual	1.372	26	.053		
	Total	1.750	29			

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

b. Dependent Variable: Y

#### 6. UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.126	.230

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

**TABEL T****Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

TABEL F

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.89	

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78