

The Role of Organizational Culture as Moderation Between Professionalism, Leadership, Independence and Ethics on Auditor Performance

[Peran Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Antara Profesionalisme, Kepemimpinan, Independensi Dan Etika Terhadap Kinerja Auditor]

Intan Mei Riska Nandalia ¹⁾, Ruci Arizanda Rahayu ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia Email :

*Email Penulis Korespondensi : rucirahayu@umsida.com

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kepemimpinan, independensi, etika terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik Kabupaten Sidoarjo dan Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Teknik analisa data menggunakan analisis statistik deskriptif, Uji Kualitas data, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor, Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.

Keywords – *Profesionalisme, Kepemimpinan, Independensi, Etika, Kinerja Auditor, Budaya Organisasi*

Abstrak. This study aims to determine the effect of professionalism, leadership, independence, ethics on auditor performance with organizational culture as a moderating variable. This research method uses quantitative research. The population used in this research is the auditors at the Sidoarjo and Surabaya Regency Public Accounting Firms. Sampling was carried out by means of non-probability sampling. The collection technique in this study used an instrument in the form of a questionnaire. Data analysis techniques using descriptive statistical analysis, data quality testing, and hypothesis testing. The results of the study can be concluded that Professionalism influences Auditor Performance, Leadership Style influences Auditor Performance, Independence influences Auditor Performance, Professional Ethics influences Auditor Performance, Organizational Culture is able to moderate the effect of Professionalism on Auditor Performance, Organizational Culture is able to moderate the influence of Leadership on Auditor Performance, Organizational Culture is able to moderate the influence of Independence on Auditor Performance, Organizational culture is able to moderate the influence of Professional Ethics on Auditor Performance.

Keywords - *Professionalism, Leadership, Independence, Ethics, Auditor Performance, Organizational Culture*

I. PENDAHULUAN

Profesi Akuntan Publik merupakan suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asuransi dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan yang telah diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik. Berdasarkan Kode Etik Akuntan Indonesia Pasal 1 ayat 2 profesi akuntan publik dalam setiap pekerjaannya harus mempertahankan tanggung jawab atau integritas, independensi dan objektivitas selama bekerja [1]

Kinerja auditor menjadi parameter berkembangnya profesi akuntan public di Indonesia. Dalam persaingan di kalangan auditor, kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor dapat di tunjukkan dengan cara meningkatkan kualitas kerja merupakan hasil penyelesaian pekerjaan seseorang yang didasarkan oleh ketrampilan, kemampuan, pengetahuan yang dimiliki orang [2]. Seorang auditor yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan citra profesi akuntan publik, namun begitu sebaliknya, jika akuntan publik tidak memiliki integritas maka akan menurunkan kepercayaan publik juga (Cahyani, Purnamawati, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu profesionalisme dari auditor. Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur dan independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan [1]. Laporan keuangan harus disajikan secara wajar oleh seorang akuntan publik yang bertugas memeriksa laporan keuangan secara objektif meliputi posisi keuangan, material dan hasil kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan [4]. Dari beberapa kasus yang terjadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya masih rendah, apabila proses audit tidak berjalan dengan baik maka dapat disebabkan oleh sikap independensi dan etika profesi auditor sehingga berakibat pada kinerja seorang auditor, hal ini bertentangan dengan standar audit dan kode etik profesi akuntan publik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun pada penelitian [6] menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh kinerja auditor.

Hasil kerja auditor juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di organisasi kantor akuntan publik tersebut, dalam memberikan iklim kerja yang baik maka gaya kepemimpinan yang baik diperlukan untuk dapat bersikap formal maupun informal. Kelancaran roda organisasi dan peningkatan kinerja auditor dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mampu memberikan rasa nyaman dan aman terhadap auditor yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam menuntun seorang bawahan dalam hal ini seorang auditor agar dapat mempunyai hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, apabila pimpinan memberikan arahan dengan baik maka dapat dipastikan tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai dengan baik sehingga kinerja auditor akan meningkat pula [7]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, namun penelitian [8] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi. Independensi merupakan sikap seorang akuntan publik yang mencerminkan kejujuran dan integritas kepada manajemen dan organisasi [9]. Sikap mental sebagai wujud independensi auditor merupakan kewajiban yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menjaga profesionalitasnya sehingga dipercaya oleh pemakai laporan keuangan [10]. Independensi dapat dikatakan sikap mental yang tidak terpengaruh oleh pihak luar, tidak bergantung pada pihak tertentu. Independensi ini juga merupakan integritas dalam mempertimbangkan fakta yang objektif, bersikap adil dalam mengambil keputusan dan menyatakan suatu pendapat [11]. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8] menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain profesionalisme, kepemimpinan dan independensi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah etika profesi. Menurut [13] etika profesi sangat dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Menurut [14] etika profesi meliputi suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realistis, namun tetap idealistis. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Kode etik yang dipahami dan dijalankan oleh seorang auditor tentunya akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut dalam melaksanakan tugas audit sehingga dapat menghasilkan kualitas jasa yang baik sesuai yang diharapkan [15]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [16] menyatakan bahwa Etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Fenomena suap yang terjadi pada auditor membuat independensi seorang auditor kembali dipertanyakan oleh publik. kasus pelanggaran independensi telah menciptakan paradigma di mana akuntan publik yang mengaudit laporan keuangan tidak bisa begitu saja mempelajari kasus penyusutan, atau auditor sebenarnya telah mempelajarinya, tetapi auditor dengan sengaja memanipulasinya. etika yang dilanggar oleh auditor dapat mengurangi keistimewaan kinerja auditor secara keseluruhan. Agar dapat meningkatkan kinerja auditor secara keseluruhan, auditor diharuskan untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Seorang auditor yang mampu melaksanakan etika dengan baik akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai etika dan kode etik yang relevan sehingga auditor dapat meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan dan bermanfaat bagi masyarakat.

Budaya organisasi merupakan hal yang juga mempengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan. Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi sehingga dapat menjadi acuan bagi perilaku, sikap dan tindakan seluruh anggota perusahaan. Budaya organisasi adalah cara perilaku dalam sebuah agensi yang merupakan seperangkat norma, termasuk cita-cita, sikap, nilai pusat, dan pola perilaku organisasi.[17]. Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan harapan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya [18]. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat (*strong cultures*) cenderung menganut nilai-nilai dan metode yang konsisten dan tidak mudah berubah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi profesionalisme, independensi dan kinerja auditor, Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [20] yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi kepemimpinan, independensi dan kinerja auditor. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi profesionalisme dan kinerja auditor.

Penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, variabel moderasi digunakan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antarvariabel independen dengan variabel dependen, pada penelitian terdahulu belum ada yang meneliti tentang keempat variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari profesionalisme, kepemimpinan, independensi dan etika yang berpengaruh terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh budaya organisasi dengan lokasi penelitian di KAP Kota Sidoarjo dan Surabaya.

Peneliti mengembangkan penelitian [20]. Adapun unsur keterbaruan yang ada pada penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu belum ada yang meneliti tentang keempat variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari profesionalisme, kepemimpinan, independensi dan etika yang berpengaruh terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh budaya organisasi dengan lokasi penelitian di KAP Kota Sidoarjo dan Surabaya. teknik analisis yg digunakan juga berbeda yang dulu memakai SPSS, Sekarag memakai PLS. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti berasumsi jika ada variabel yang mampu memperlemah atau memperkuat suatu hubungan yaitu variabel moderasi. dalam penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Alasan KAP Kota Sidoarjo dan Surabaya dipilih menjadi tempat penelitian karena karena berdasarkan riset tempat tersebut adalah tempat yang paling sesuai untuk menyelesaikan rumusan masalah dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) kemudian keterbaruan penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Antara Profesionalisme, Kepemimpinan, Independensi Dan Etika Terhadap Kinerja Auditor, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran budaya organisasi sebagai moderasi antara profesionalisme, kepemimpinan, independensi dan etika terhadap kinerja auditor di KAP Sidoarjo dan Surabaya.

II. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil kebenaran serta pengetahuan yang bersifat ilmiah dengan prosedur metodologi riset yang telah ditetapkan. Tipe riset ini ialah riset yang memakai tata cara kuantitatif, dikarenakan peneliti menggunakan data yang berbentuk angka dengan menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh [21] yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jadi jenis pada penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan menggunakan format penelitian eksplanasi dengan metode survey. Identifikasi variabel mampu memahami variabel yang hendak diteliti. variabel penelitian merupakan suatu sifat ataupun atribut, objek serta nilai dari orang yang memiliki suatu kegiatan berupa variasi tertentu sehingga peneliti mampu mempelajari dan dapat menarik kesimpulan tersebut. Penelitian ini bersifat kausalitas yang mana mempunyai sifat sebab akibat dalam menganalisis suatu pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap dua variabel terikat. Variabel terikat yaitu : Kinerja Auditor (Y); Variabel Bebas yaitu : Profesionalisme (X1) Kepemimpinan (X2) Independensi (X3), dan Etika (X4); Variabel Moderasi : Budaya Organisasi (Z). Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik Kabupaten Sidoarjo dan Surabaya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* [21]. *non probability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian lebih khusus menggunakan teknik *purposive sampling*. sampel penelitian ini berjumlah 51 Auditor di Sidoarjo. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik Moderating Regression analytic (MRA) dengan pengolahan data menggunakan software Smart PLS

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 51 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jumlah koesioner yang kembali yaitu sebanyak 51 dan tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuesioner tersebut. Berikut adalah deskriptif responden yang dijadikan sampel oleh peneliti untuk memperoleh data.

Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Hasil uji karakteristik responden atau auditor yang bekerja di KAP Sidoarjo dan Surabaya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	47,1
Perempuan	27	52,9
Usia		
20 – 30 tahun	5	9,8
31 – 40 tahun	15	29,4
> 41 tahun	31	60,8
Pendidikan		
Diploma	4	7,8
Sarjana	47	92,2
Masa kerja		
1 – 3 tahun	4	7,8
3 – 5 tahun	17	33,4
> 5 tahun	30	58,8
Jumlah	51	100%

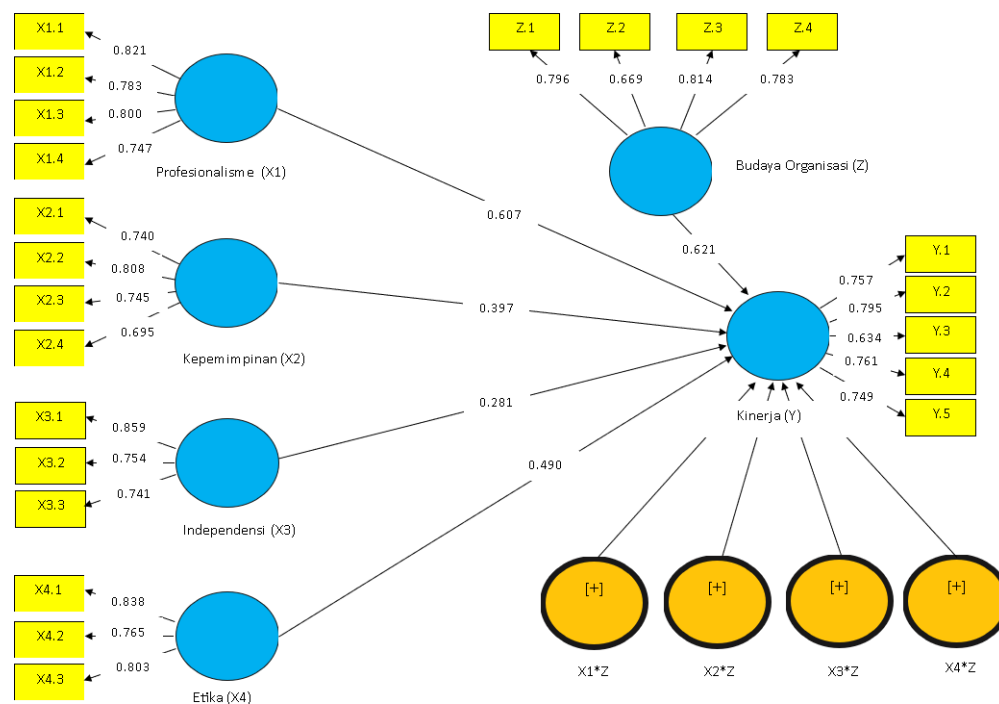
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau auditor yang bekerja di KAP Sidoarjo dan Surabaya berjenis kelamin perempuan (52,9%) atau sebanyak 27 orang auditor. Kemudian sebagian besar responden atau auditor yang bekerja di KAP Sidoarjo dan Surabaya memiliki rentan usia > 41 tahun sebanyak 31 orang (60,8%). Pada kategori pendidikan terakhir sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 47 (92,2%), dan pada kategori masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja diatas > 5tahun dengan jumlah 30 (58,8%).

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Struktural Model

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan Konfirmatori Faktor Analisis. Berikut gambar hasil uji struktural modal :



Gambar 1. Uji Structural Model

Berdasarkan gambar uji structural model diatas, dapat dijelaskan bahwa tiap variabel telah digambarkan sesuai dengan jumlah indikator tiap variabel dan hubungan tiap-tiap variabel

Analisis Uji Instrument

Convergent Validitas

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,7$. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 2. Hasil Nilai Loading Factor Iterasi Pertama

Variabel	Item Variabel	Outer loading
Variabel Profesionalisme	X1.1	0,821
	X1.2	0,783
	X1.3	0,800
	X1.4	0,747
Variabel Kepemimpinan	X2.1	0,740
	X2.2	0,808
	X2.3	0,745
	X2.4	0,695
Variabel Independensi	X3.1	0,859
	X3.2	0,754
	X3.3	0,741
Variabel Etika	X4.1	0,838
	X4.2	0,765
	X4.3	0,803
Variabel Kinerja	Y.1	0,757
	Y.2	0,795
	Y.3	0,634
	Y.4	0,761
	Y.5	0,749
Variabel Budaya	Z.1	0,796

Organisasi	Z.2	0,669
	Z.3	0,814
	Z.4	0,783

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Selain itu ada 3 indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70 yaitu pertama pada variabel Kepemimpinan terdapat 1 indikator yaitu X2.4 menunjukkan 0.695, kedua pada variabel Kinerja terdapat 1 indikator yaitu Y.3 menunjukkan 0,634, ketiga pada variabel Budaya Organisasi terdapat 1 indikator yaitu Z.2 menunjukkan 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Nilai loading factor setelah indikator dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 7:

Tabel 3. Hasil Nilai Loading Factor Iterasi Kedua

Variabel	Item Variabel	Outer loading
Profesionalisme	X1.1	0,821
	X1.2	0,783
	X1.3	0,800
	X1.4	0,747
Kepemimpinan	X2.1	0,740
	X2.2	0,808
	X2.3	0,745
Independensi	X3.1	0,859
	X3.2	0,754
	X3.3	0,741
Variabel Etika	X4.1	0,838
	X4.2	0,765
	X4.3	0,803
Variabel Kinerja	Y.1	0,757
	Y.2	0,795
	Y.4	0,761
	Y.5	0,749
Variabel Budaya Organisasi	Z.1	0,796
	Z.3	0,814
	Z.4	0,783

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai outer loading diatas 0,7. Hasil tersebut berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai validitas konvergen yang cukup baik

Composite Reliability dan Cronbach alpha

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	n	Composite Reliability	cronbach alpha	Average Extracted (AVE)	Keterangan
Profesionalisme	4	0,959	0,840	0.693	Reliabel
Kepemimpinan	4	0,941	0,778	0.791	Reliabel
Independensi	3	0,966	0,871	0.734	Reliabel
Etika	3	0,938	0,839	0.662	Reliabel
Kinerja	5	0,949	0,784	0.759	Reliabel
Budaya Organisasi	4	0,961	0,769	0.759	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* semua variabel penelitian $> 0,7$. nilai AVE variabel Profesionalisme, Kepemimpinan, Independensi, Etika Kinerja dan Budaya Organisasi $p > 0,5$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Nilai Cross Loading

	Z	X4	X3	X2	Y	X1	X1*Z	X2*Z	X3*Z	X4*Z
X4 * Z	-0.234	0.318	0.227	0.225	0.262	0.223	0.943	0.948	0.956	1.000
X3 * Z	-0.160	0.243	0.118	0.173	0.167	0.155	0.895	0.923	1.000	0.956
X * Z	-0.204	0.284	0.180	0.222	0.215	0.186	0.905	1.000	0.923	0.948
X1 * Z	-0.206	0.240	0.156	0.179	0.206	0.180	1.000	0.905	0.895	0.943
X1.1	0.125	0.708	0.602	0.541	0.630	0.795	0.109	0.072	0.135	0.142
X1.2	-0.012	0.820	0.800	0.765	0.833	0.940	0.089	0.150	0.101	0.141
X1.3	-0.047	0.903	0.870	0.896	0.922	0.925	0.235	0.208	0.181	0.269
X1.4	-0.094	0.873	0.890	0.862	0.864	0.921	0.194	0.212	0.137	0.231
X2.1	-0.116	0.829	0.830	0.908	0.841	0.805	0.196	0.228	0.163	0.262
X2.2	-0.100	0.883	0.837	0.968	0.891	0.842	0.239	0.256	0.240	0.311
X2.3	-0.116	0.860	0.808	0.952	0.833	0.760	0.202	0.256	0.231	0.304
X2.4	-0.038	0.898	0.885	0.954	0.898	0.877	0.046	0.105	0.027	0.095
X3.1	-0.071	0.841	0.891	0.868	0.833	0.798	0.232	0.245	0.181	0.297
X3.2	-0.039	0.834	0.914	0.765	0.902	0.844	0.117	0.093	0.036	0.132
X3.3	-0.028	0.832	0.893	0.772	0.778	0.761	0.063	0.149	0.104	0.282
X4.1	-0.009	0.772	0.699	0.606	0.727	0.766	0.295	0.339	0.245	0.316
X4.2	-0.064	0.888	0.782	0.846	0.788	0.811	0.255	0.278	0.246	0.327
X4.3	-0.077	0.900	0.890	0.884	0.879	0.802	0.088	0.133	0.143	0.189
Y.1	-0.082	0.807	0.776	0.880	0.865	0.834	0.254	0.236	0.228	0.291
Y.2	-0.012	0.605	0.664	0.430	0.708	0.635	0.103	0.093	0.056	0.121
Y.3	-0.094	0.789	0.830	0.827	0.828	0.697	0.193	0.245	0.175	0.288
Y.4	-0.082	0.890	0.881	0.860	0.906	0.855	0.158	0.194	0.151	0.219
Y.5	-0.052	0.747	0.791	0.716	0.813	0.749	0.129	0.0099	0.059	0.144
Z.1	0.809	-0.065	-0.111	-0.058	-0.068	0.033	-0.089	-0.161	-0.078	-0.170
Z.2	0.893	0.027	0.008	-0.012	-0.006	0.100	-0.223	-0.184	-0.190	-0.239
Z.3	0.814	-0.014	-0.011	-0.073	-0.044	0.002	-0,318	-0.259	-0.206	-0.275
Z.4	0.836	-0.050	-0.005	-0.109	-0.075	-0.080	-0.150	-0.118	-0.131	-0.161

Berdasarkan table 7, masing-masing indikator faktor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. langkah selanjutnya untuk mencapai diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstuk lainya dalam model.

Tabel 6. Nilai Akar AVE Kriteria Fornell-Larcker

	Z	X4	X3	X2	Y	X1	X1*Z	X2*Z	X3*Z	X4*Z
Z	0.839									
X4	-0.054	0.855								
X3	-0.052	0.929	0.899							
X2	-0.097	0.918	0.889	0.946						
Y	-0.077	0.936	0.954	0.916	0.827					
X)	-0.019	0.926	0.839	0.869	0.916	0.897				
X1*Z	-0.206	0.240	0.156	0.179	0.206	0.180	1000			
X2*Z	-0.204	0.284	0.180	0.222	0.215	0.186	0.905	1000		
X3*Z	-0.160	0.243	0.118	0.173	0.167	0.155	0.895	0.925	1000	
X4*Z	-0.234	0.318	0.227	0.255	0.262	0.223	0.943	0.948	0.956	1000

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indkatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian regresi berganda. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 10:

Tabel 7. Nilai R-square

Variabel	R Square
Kinerja	0,681

Berdasarkan nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme, Kepemimpinan, dan Independensi serta etika mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 68,1%, dan sisanya sebesar 31,9% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini antara lain kompetensi, *locus of control*, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas yang sesuai dengan penelitian [23]

Uji Hipotesis

Setelah semua uji kesesuaian model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan standarized koefisien regresi, angka t hitung (critical ratio) dan sig. (*probability value*)

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,607	0,632	0,103	5,897	0,000
X1*Z -> Y	0,042	0,042	0,013	3,335	0,004
X2 -> Y	0,397	0,284	0,107	4,901	0,000
X2*Z -> Y	0,038	0,037	0,083	2,745	0,023
X3 -> Y	0,281	0,363	0,080	3,385	0,011
X3*Z -> Y	0,048	0,048	0,065	3,325	0,010
X4 -> Y	0,490	0,399	0,087	5,627	0,000
X4*Z -> Y	0,048	0,048	0,054	3,361	0,001
Z -> Y	0,621	0,630	0,065	5,114	0,000

Sumber : Data Olahan 2023

Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme, memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Profesionalisme terhadap Kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5], [22], [35], [36] dan [37] menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Profesionalisme merupakan perilaku yang memiliki tanggung jawab dan keseriusan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor, maka auditor diwajibkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas auditnya sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku. Atau dengan kata lain, auditor yang profesional harus menghindari ketidakjujuran dan juga kelalaian. Profesionalisme yang dimiliki seorang auditor sebagai indikator penting yang harus ada dalam diri seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga apabila profesionalisme telah diterapkan dalam diri auditor, maka hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan. Auditor yang profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa profesionalisme yang tinggi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, artinya jika profesionalisme dimiliki oleh auditor itu tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor, dan begitu juga sebaliknya

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5], [24], [35] dan [38] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karena pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat terhadap organisasi mereka.

Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Independensi terhadap Kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [12], [25], [35], [36] dan [37] menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi seorang auditor sangat diperlukan untuk menghasilkan audit yang berkualitas dengan cara bersikap jujur dan tidak memihak. Independensi mencerminkan sikap yang tidak dapat dikendalikan oleh orang lain. Auditor yang memiliki sikap independen tinggi dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor diharapkan semakin baik. Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi sikap independensi maka kinerja auditor akan lebih meningkat.

Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial etika terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12], [26], [35] dan [38] menyatakan bahwa Etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Etika profesi lebih menekankan kepada tuntutan terhadap profesi dari seseorang, yang menyangkut tanggung jawab, disiplin, integritas, dan komitmen moral. Kode etik berperan sebagai dasar bagi seorang akuntan untuk mencapai tujuannya demi kepentingan publik. Etika profesi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan etika yang sudah terjalin pada masing-masing auditor atau pada suatu tim auditor, maka akan menjadi dasar untuk mencapai hasil akhir dari audit tersebut. Dengan adanya etika profesi yang tinggi dari seorang auditor, maka akan tercipta kinerja auditor yang tinggi

Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Profesionalisme terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 dibawah 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi profesionalisme, terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi serta bagaimana anggota organisasi harus berperilaku. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi kinerja auditor tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi profesionalisme, dan budaya organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja auditor. Semua sikap ini harus ada dalam diri seorang auditor dalam menjalankan tugasnya.

Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,023 dibawah 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] yang telah mengetahui seberapa besar budaya organisasi mampu untuk memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kepemimpinan dan kinerja auditor untuk sampel kombinasi.

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tak terlihat, namun mampu mengendalikan semua orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja dan setiap orang dalam organisasi tersebut secara tidak sadar akan mempelajari budaya yang di anut dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi dapat memberikan dorongan

pada perilaku yang di tanamkan organisasi untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, serta menguntungkan bagi auditor tersebut. Akibatnya auditors akan mempunyai kepercayaan diri, kemandirian dan kagum terhadap diri sendiri. Sifat tersebut dapat meningkatkan harapan auditors agar kinerjanya juga semakin meningkat.

Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Independensi terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 dibawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi independensi terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya. Dengan adanya budaya organisasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Dengan melaksanakan budaya organisasi yang tinggi, maka kinerja auditor akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Budaya organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar kinerjanya semakin meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi independensi, dan budaya organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja auditor. Semua sikap ini harus ada dalam diri seorang auditor dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Etika terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dibawah 0,05. Budaya merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi diyakini adalah faktor yang menentukan kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi-misi, tujuan serta nilai yang di anut semua anggota organisasi dari karyawan pada level terendah sampai pemimpin. Pada auditor yang telah menerapkan etika profesi yang baik dengan melakukan kebiasaan yang baik atau peraturan yang diterima dan ditaati yang juga sesuai dengan prinsip dasar yang harus dipatuhi agar pelaksanaan kinerja profesionalnya dapat mencapai tujuan penugasannya. Budaya organisasi dan etika profesi yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor, Budaya Organisasi mampu memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor, Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran/rekomendasi sebagai berikut: Profesionalisme auditor perlu selalu ditingkatkan agar kinerja auditor ke depan menjadi lebih baik. Setiap KAP perlu menambah anggaran dan sarana peningkatan kompetensi dengan memperluas kesempatan auditor dalam mengikuti diklat serta diberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus atau peningkatan pendidikan profesi.

Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga perlu kontrol yang baik agar independensi auditor tidak terganggu pada kepentingan pihak lain. Peningkatan independensi dapat dilakukan dengan cara membiarkan auditor bekerja dalam melakukan pemeriksaan tanpa adanya pengaruh maupun tekanan dari pihak manapun, sehingga auditor tidak mudah dipengaruhi selama proses audit berlangsung. Untuk penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian agar kemampuan generalisasi hasil penelitiannya bisa lebih luas juga. Objek penelitian tidak hanya di KAP Sidoarjo dan Surabaya melainkan bisa dilakukan pada tempat lain. Dan menambah jumlah sampel sehingga didapat data yang lebih valid dan akurat

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan artikel ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya bantuan dan

bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam penyelesaian penulisan artikel ini, kepada Kedua Orangtua yang telah memberikan cinta kasih, doa serta dukungan selama masa perkuliahan, penulis berterimakasih kepada Meerdiyansyah Satria Putra yang telah menjadi rumah serta menemani dan menjadi support system, terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini. Penulis juga berterimakasih kepada teman-teman khususnya Silvia Rizka Amansa, Rista Destriana dan Flo Videllia Rachmadaniar yang telah memberikan dukungan serta motivasi. Serta para responden auditor dari Kota Surabaya dan Sidoarjo.

REFERENSI

- Trisnaningsih, "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor," Universitas Hasanudin Makassar, 2017.
- [2] H. Firnanti, "Auditing : A Risk-Based Approach To Conducting A Quality Audit.," *USA : South Western Cengage Learning*, vol. 15, no. 1, pp. 250–270, 2014.
- [3] P. Cahyani and Herawati, "Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali)," *e-Journal SI Akuntansi*, vol. 3 (1).
- [4] H. Fanani, "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor," *Jurnal Proaksi*, vol. 4, no. 1, pp. 1–11, 2019, doi: 10.32534/jpk.v4i1.576.
- [5] L. Z. Pertiwi, P. Simorangkir, and R. Nugraheni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor," *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, vol. 2, no. 1, pp. 550–565, 2021.
- [6] I. Nova, "Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Abang, Kabupaten Karangasem)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, vol. 3, no. 1, 2017.
- [7] H. Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, I. Jakarta: Prenadamedia, 2018.
- [8] E. Sari and T. Kurrohman, "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Fungsional Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Inspektorat di Pemerintahan Daerah Se Eks Karesidenan Besuki (The Influence Of Independency)," *Jurusan Akuntansi*, vol. 2, pp. 1–5, 2016.
- [9] Y. J. Christiawan, "Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Hasil Penelitian Empiris," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 4, no. 2, pp. 79–92, 2020.
- [10] W. dan Mabruhi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemerintah Daerah," vol. VI, no. 1, pp. 1–14, 2015.
- [11] Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, III. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [12] D. Putri, "Pengaruh independensi, profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol. 4, no. 1, pp. 39–53, 2013.
- [13] Ariyanto, "Implementasi Sistem Penataan Arsip di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru," *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, vol. 1, no. 1, pp. 43–67, 2018.
- [14] Halim, *Teori Ekonomi Makro*, III. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- [15] Muharram, "Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan," *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol. 17, no. 1, pp. 49–64, 2020, doi: 10.30595/kompartemen.v17i1.3971.
- [16] R. R. Sitorus and L. Wijaya, "Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi," *Media Studi Ekonomi*, vol. 19, no. 2, pp. 98–119, 2016.
- [17] Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia., 2016.
- [18] A. Fembriani and I. K. Budiarta, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditorbpk Ri Perwakilan Provinsi Bali," vol. 3, pp. 601–628, 2016.
- [19] Mentari, "Pengaruh Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Budaya sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Akuntansi dan pajak*, vol. 19, no. 2, pp. 141–147, 2019.
- [20] L. R. Jati, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat," *Jurnal Mahasiswa Magister Akuntansi*, vol. 6, no. 1, pp. 1–31, 2021.
- [21] A. Halim, *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*, 3rd ed. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2013.
- [22] Marita, "Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan)," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 3, no. 1, 2018.

- [23] A. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. , 2015.
- [24] L. Nuraini, “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo),” *Jurnal Profita* , vol. 2, 2017.
- [25] Rismawati, “Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur,” *Jurnal Equilibrium*, vol. 4, no. 2, 2014.
- [26] R. R. Sitorus, “Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi,” *Media Studi Ekonomi* , vol. 19, no. 2, 2016.
- [27] R. M. & S. Desma, “Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, vol. 4, no. 1, Dec. 2010.
- [28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [29] S. Purwaningsi, “Pengaruh Skeptisme Profesional , Batasan Waktu Audit , Kode Etik Profesi Akuntan Publik dan Kompetisi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Tangerang dan Tangerang Selatan) Sri Purwaningsih,” vol. 11, no. 3, pp. 513–535, 2018.
- [30] H. Y. Mogot, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 7, no. 1, pp. 881–890, 2019.
- [31] P. Asyasyfa and Rahmaita, “Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Padang),” *Jurnal Menara Ekonomi*, vol. 4, no. 4, pp. 52–63, 2018.
- [32] Y. Kirana, “Psikologi dan Etika Profesi Dalam Nilai-Nilai Ilmu Pengetahuan,” *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, vol. 7, no. 1, pp. 130–149, 2020.
- [33] S. Wijaya, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan,” vol. 11, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [34] R. I. Mustikawati, “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Fakultas Ekonomi*, vol. 7, no. 4, pp. 1–21, 2019.
- [35] E. P. Monique and S. Nasution, “Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 171–182, 2020, doi: 10.37676/ekombis.v8i2.1083.
- [36] R. D. P. Anggraini and E. Syofyan, “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP,” *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 2772–2785, 2020, doi: 10.24036/jea.v2i2.247.
- [37] A. Dwiyanto and Y. Rufaedah, “Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat),” *Pros. 11th Ind. Res. Work. Natl. Semin.*, vol. 11, no. 1, pp. 936–942, 2020.
- [38] P. A. Putri, Z. Zalukhu, Evelyn, and E. M. Sianipar, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi , Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, pp. 494–512, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.