

# ARTIKEL SKRIPSI INTAN MEI RN 192010300021.docx *by*

---

**Submission date:** 24-Feb-2023 01:12PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2021871681

**File name:** ARTIKEL SKRIPSI INTAN MEI RN 192010300021.docx (388.07K)

**Word count:** 7717

**Character count:** 50433

## PERAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MODERASI ANTARA PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN, INDEPENDENSI DAN ETIKA TERHADAP KINERJA AUDITOR

Intan Mei Riska Nandalia<sup>1</sup>  
Ruci Arizanda Rahayu<sup>2</sup>

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : [intanmei21@gmail.com](mailto:intanmei21@gmail.com)

Email : [rucirahayu@umsida.com](mailto:rucirahayu@umsida.com)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of professionalism on auditor performance, to determine the effect of leadership on auditor performance, to determine the effect of independence on auditor performance, to determine the effect of ethics on auditor performance, to determine the influence of organizational culture in influencing professionalism on auditor performance, to determine culture organization moderates the influence of leadership on auditor performance, to find out Organizational Culture moderates the influence of Independence on Auditor Performance, to find out organizational culture moderates the influence of Professional Ethics on Auditor Performance. 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.*

### 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 [3].

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] Setiap profesi membutuhkan etika profesi untuk mendapatkan kepercayaan publik, termasuk profesi akuntan. Menurut [14] etika profesi meliputi suatu standar dari sikap **1**ra anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realistis, namun tetap idealis. 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 berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melaksanakan tugas audit, sehingga dapat menghasilkan kualitas jasa yang baik sesuai dengan 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 penyuaipan, 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, Sekarang 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.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor**

Auditor dengan profesionalisme tingkat tinggi akan mempengaruhi kinerja mereka sehingga akuntan dapat bekerja lebih baik dan menyajikan hasil audit yang terpercaya oleh pihak yang berkepentingan baik perusahaan maupun publik. Secara khusus kepercayaan masyarakat atas kualitas jasa profesionalnya mendorong standar kinerja dan perilaku yang tinggi kepada seluruh praktisi [21].

Profesionalisme merupakan perilaku bertanggung jawab serta keseriusan dalam berkerja untuk mendapatkan kinerja yang baik. Perilaku tersebut mewajibkan auditor untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas berdasarkan standar yang ada. Dapat disimpulkan bahwa auditor yang profesional perlu menjauhi adanya ketidakjujuran serta kelalaian. Profesionalisme harus ada dalam diri seorang auditor karena profesionalisme digunakan sebagai indikator yang penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Akuntan profesional dapat memberikan layanan yang berkualitas. Dapat diasumsikan bahwa kompetensi profesional auditor yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Dan sebaliknya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] dan [22] menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor.

H1: Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

#### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor**

Auditor akan merasa lebih dihargai ketika pemimpin dapat memerlakukan auditornya dengan baik. Ketika auditor merasa dihargai maka akan timbul rasa tenang. Ketenangan itu akan memberikan rasa aman dalam dirinya saat melaksanakan tugas. Tugas tersebut bisa diselesaikan lebih maksimal dengan adanya rasa dihargai, tenang dan aman yang diciptakan oleh pemimpin dan dapat menghindari stress pada auditor. Sehingga jika seorang pemimpin ingin mengembangkan auditornya, membangun motivasi dan menjalankan fungsi-fungsi manajerial akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus, maka manajer perlu untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya [23].

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karna 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. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] dan [24] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

#### **Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor**

Independensi adalah sikap dari seseorang untuk jujur, tidak berpihak, dan mengungkapkan laporan-laporan berdasarkan faktanya. Seorang auditor diwajibkan memiliki sikap independen dalam proses audit untuk menghasilkan audit yang berkualitas tanpa dipengaruhi pihak lain. Dengan bersikap independen dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan pemeriksaan yang berkualitas hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor baik.

Untuk menghasilkan akuntan yang berkualifikasi tinggi, diperlukan independensi akuntan yang jujur dan tidak memihak. Independensi juga mencerminkan sikap yang tidak dapat dikendalikan oleh orang lain. Tingginya sikap independensi yang dimiliki auditor dalam melaksanakan audit akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan fakta yang ada sehingga kinerja auditor diharapkan semakin baik. Oleh karena itu, tingkat independensi yang tinggi meningkatkan efektivitas auditor. Hasil penelitiann terdahulu yang dilakukan oleh [12] dan [25] menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

H3: Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

#### **Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor**

Etika profesi lebih menekankan pada persyaratan tanggung jawab profesional seseorang, disiplin, kejujuran dan komitmen moral. Peran Kode Etik berfungsi sebagai dasar bagi auditor untuk mencapai tujuan dan kepentingan publiknya. Etika profesi dituntut harus terlaksana dengan baik karena etika tim audit merupakan dasar untuk mencapai hasil akhir audit. Oleh karena itu, etika profesi auditor yang tinggi juga menciptakan kinerja audit yang tinggi.

Sebagai seorang auditor, ia bertanggung jawab atas laporan keuangan yang diauditnya, tidak hanya untuk kepentingan kliennya, tetapi juga bagi mereka yang terlibat dalam laporan audit tersebut. Etika profesi meliputi aturan dan prinsip etika yang ditetapkan oleh organisasi, yang menitikberatkan pada sikap dan perilaku dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab untuk melindungi mutu dan reputasi auditor. Dalam pelaksanaan tugas diperlukan tata krama yang baik agar tidak terjadi kecurangan yang disengaja. Karya yang dihasilkan dengan etika

akuntansi yang baik juga baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12] dan [26] menyatakan bahwa Etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H4: Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor

#### **Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Budaya organisasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai dalam organisasi yang digunakan anggota tim sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah yang sedang dihadapi. Sehingga menjadi nilai atau aturan dalam organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan anggota organisasi satu sama lain dan bagaimana anggota harus bersikap. Oleh karena itu, semakin tinggi budaya organisasi auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor tersebut. Semakin tinggi profesionalisme dan budaya organisasi maka semakin baik kinerja auditor. Semua sikap tersebut harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi profesionalisme, terhadap kinerja auditor.

H5: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

#### **Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu memaksa setiap orang untuk bekerja dalam organisasi tersebut dan setiap orang dalam organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang dianut dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mendorong perilaku yang sudah mendarah daging dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan hal ini menguntungkan bagi auditor. Akibatnya auditors akan mempunyai kepercayaan diri, kemandirian dan kagum terhadap diri sendiri. Sifat tersebut dapat meningkatkan harapan auditors agar kinerjanya juga semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh [27] 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.

H6: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

#### **Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor**

Budaya organisasi merupakan perbedaan antara pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial dengan kelompok sosial yang lain. Adanya budaya organisasi maka kinerja auditor dapat meningkat. Tingginya budaya organisasi yang dimiliki auditor maka kinerja auditor akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Agar tugas terlaksana dengan sukses maka organisasi menanamkan budaya organisasi dengan sugesti pada perilakunya. Sehingga hal tersebut membuat auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, mandiri dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat tersebut diharapkan auditor agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, tingginya independensi dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Semua sikap ini harus ada dalam diri seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19] menyimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi independensi terhadap kinerja auditor.

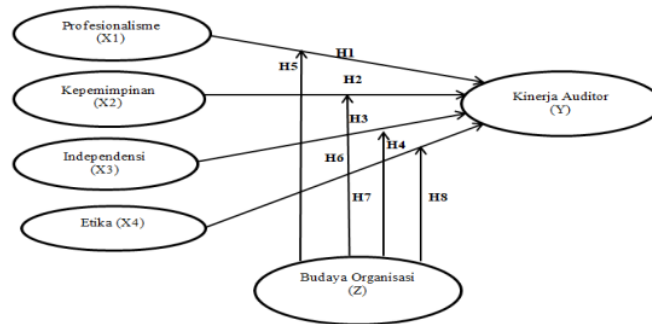
H7: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

#### **Budaya organisasi memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor**

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi pekerjaan auditor. Budaya organisasi dapat menjadi faktor yang menentukan keberhasilan kinerja keuangan suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan inti berdasarkan visi, misi, tujuan, dan nilai bersama dari seluruh anggota organisasi, mulai dari karyawan 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.

H8: Budaya organisasi memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Berikut merupakan kerangka konseptual tentang Peran Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Antara Profesionalisme, Kepemimpinan, Independensi Dan Etika Terhadap Kinerja Auditor :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

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 [28] 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.

### Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

#### a. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Profesionalisme  
Profesionalisme adalah cara kerja yang lebih didominasi oleh sikap, bukan hanya satu set daftar dari skill dan kompetensi yang dimiliki, [23]
2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok, [24]
3. Independensi  
Independensi adalah sikap tidak memihak yang dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan audit. masyarakat umum yang menggunakan jasa audit memandang bahwa auditor mungkin tidak memihak terhadap laporan keuangan yang diuji, pembuat dan pengguna laporan keuangan. Jika peran auditor dalam hal ini tidak memihak maka hasil kerja auditor akan menjadi tidak berarti, [31]
4. Etika  
Etika sebagai ilmu yang mempelajari adat kebiasaan, termasuk di dalamnya moral yang mengandung nilai dan norma yang menjadi pegangan hidup seseorang atau sekelompok orang bagi pengaturan tingkah lakunya, [32]
5. Budaya organisasi  
Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, [33]
6. Kinerja Auditor  
Kinerja Auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan kepadanya, [34]

#### b. Identifikasi Variabel

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)

### c. Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y dan Z dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran**

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Profesionalisme (X1), (Siagian, 2019)	a. Kemampuan b. Kualitas kerja c. Sarana dan Prasarana d. Keandalan	Interval
2	Kepemimpinan (X2) Hasibuan (2017)	a. Kemampuan analisis b. Keteladanan c. Rasionalitas d. Keterampilan berkomunikasi	Interval
3	Independensi (X3) Arens (2014)	a. Independensi Penyusunan Program b. Independensi Investigatif c. Independensi Pelaporan	Interval
4	Etika (X4) Ely (2017)	a. Independensi b. Integritas c. Objektivitas	Interval
5	Kinerja (Y), Robbins (2016)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Interval
6	Budaya Organisasi (Z) Mulyadi (2017),	a. Norma b. Nilai Dominan c. Aturan d. Iklim Organisasi	Interval

Sumber: Data yang diolah (2022).

### Populasi dan Sampel

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* [28]. *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* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu :

1. Auditor yang bekerja di KAP Sidoarjo dan Surabaya
  2. Auditor yang bekerja kurang dari 1 tahun
- Adapun sampel penelitian ini diambil dari kriteria sebagai berikut :

**Tabel 2. Kriteria sampel penelitian**

No	Karakteristik Sample	Jumlah responden
1	Jumlah auditor yang bekerja di KAP Sidoarjo dan Surabaya	56
	<b>Tidak Memenuhi Kriteria :</b>	
2	Auditor yang bekerja kurang dari 1 tahun	(5)
	<b>Sampel Akhir</b>	<b>51</b>

Sumber : diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka sampel penelitian ini berjumlah 51 Auditor di Sidoarjo

### **Jenis Data dan Sumber Data**

#### a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, literatur dan buku.

#### b. Sumber Data

- 1) Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui angket tentang responden auditor KAP Sidoarjo.
- 2) Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersifat langsung maupun pertanyaan tertutup. Tiap item kuisisioner terdapat jenjang pembobotan skor sebanyak lima buah jawaban, yang diukur melalui skala interval yaitu skala likert. Penelitian ini diberikan kepada para karyawan dan dimasukkan untuk mengali data antara lain data variabel (X), variabel (Y), dan variabel (Z)

### **Teknik Analisis Data**

Terdapat beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data. Tujuan dari analisis ini ialah untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk menyelesaikan suatu masalah.

#### A. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah olah data yang memberikan gambaran tentang suatu data dilihat dari persamaan, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif menggambarkan statistik menjadi statistik yang lebih jelas dan tidak rumit untuk dipahami. Informasi deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan informasi deskriptif yang berkaitan dengan pengumpulan dan perbaikan fakta, selain penyajian hasil perbaikan tersebut.

#### B. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji Validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skortotal pengamat. Uji Validitas menggunakan rumus korelasi product moment person's. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) diatas atau minimal 0,30.

##### 2) Uji Reliabilitas

Instrumen pengujian yang kedua yaitu uji reliabilitas. Instrumen ini memiliki reliabilitas. dalam perihal tersebut instrumen dan respondennya sama namun waktunya Cara menghitung reabilitas memakai Alpha Cronbach menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Bila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0, 60 hingga instrumen dikatakan memiliki reliabilitas.
- b. Bila nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0, 60 hingga instrumen dikatakan tidak memiliki reliabilitas

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis PLS dapat ditentukan sebagai berikut :

Jika nilai p-value > 0,05 atau t hitung < 1,96, maka hipotesis ditolak

Jika nilai p-value < 0,05 atau t hitung > 1,96 maka hipotesis diterima



## HASIL 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 3. Karakteristik Responden**

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

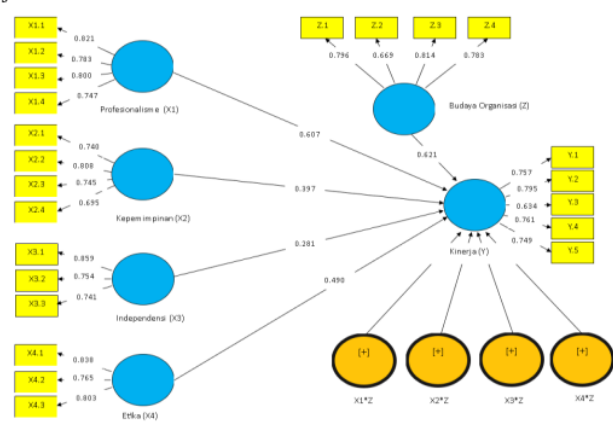
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

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 2. 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 4. Hasil Nilai Loading Factor Iterasi Pertama**

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
	<b>X2.4</b>	<b>0,695</b>
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
	<b>Y.3</b>	<b>0,634</b>
	Y.4	0,761
	Y.5	0,749
Variabel Budaya Organisasi	Z.1	0,796
	<b>Z.2</b>	<b>0,669</b>
	Z.3	0,814
	Z.4	0,783

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS pada tabel 4 menunjukkan bahwa indikator pada tiap variabel memiliki nilai loading faktor  $> 0,70$  sehingga dikatakan valid. Selain itu ada 3 indikator yang memiliki nilai loading faktor  $< 0,70$  yang pertama yaitu variabel Kepemimpinan terdapat 1 indikator X2.4 menghasilkan nilai 0.695, kedua pada variabel Kinerja terdapat 1 indikator Y.3 yang menghasilkan nilai 0,634, ketiga pada variabel Budaya Organisasi terdapat 1 indikator Z.2 yang menghasilkan nilai 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading factor  $>$  dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading  $< 0,70$  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 5:

**Tabel 5. 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
	Z.1	0,796
Variabel Budaya Organisasi	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 6. 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 7. 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

<b>Z.2</b>	0.893	0.027	0.008	-0.012	-0.006	0.100	-0.223	-0.184	-0.190	-0.239
<b>Z.3</b>	0.814	-0.014	-0.011	-0.073	-0.044	0.002	-0.318	-0.259	-0.206	-0.275
<b>Z.4</b>	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 8. Nilai Akar AVE Kriteria Fornell-Larcker**

	Z	X4	X3	X2	Y	X1	X1*Z	X2*Z	X3*Z	X4*Z
<b>Z</b>	0.839									
<b>X4</b>	-0.054	0.855								
<b>X3</b>	-0.052	0.929	0.899							
<b>X2</b>	-0.097	0.918	0.889	0.946						
<b>Y</b>	-0.077	0.936	0.954	0.916	0.827					
<b>X1</b>	-0.019	0.926	0.839	0.869	0.916	0.897				
<b>X1*Z</b>	-0.206	0.240	0.156	0.179	0.206	0.180	1000			
<b>X2*Z</b>	-0.204	0.284	0.180	0.222	0.215	0.186	0.905	1000		
<b>X3*Z</b>	-0.160	0.243	0.118	0.173	0.167	0.155	0.895	0.925	1000	
<b>X4*Z</b>	-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 lainnya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya 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 9. 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 10. Uji Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,607	0,632	0,103	5,897	<b>0,000</b>
<b>X1*Z -&gt; Y</b>	0,042	0,042	0,013	3,335	<b>0,004</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0,397	0,284	0,107	4,901	<b>0,000</b>
<b>X2*Z -&gt; Y</b>	0,038	0,037	0,083	2,745	<b>0,023</b>

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 adalah perilaku yang bertanggung jawab dan kesungguhan untuk mencapai kinerja yang baik. Perilaku tersebut mewajibkan auditor untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas berdasarkan standar yang ada. Dapat disimpulkan bahwa seorang akuntan profesional harus menghindari adanya ketidakjujuran dan kelalaian. Profesionalisme harus ada dalam diri seorang auditor karena profesionalisme dijadikan sebagai indikator yang penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Auditor yang profesional dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dapat diamsusikan bahwa tingginya profesionalisme yang dimiliki auditor maka akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor. Begitupun sebaliknya.

#### Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan 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 karna 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 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.

Untuk menghasilkan akuntan yang berkualifikasi tinggi, diperlukan independensi akuntan yang jujur dan tidak memihak. Independensi juga mencerminkan sikap yang tidak dapat dikendalikan oleh orang lain. Tingginya sikap independensi yang dimiliki auditor dalam melaksanakan audit akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan fakta yang ada sehingga kinerja auditor diharapkan semakin baik. Oleh karena itu, tingginya sikap independensi membuat kinerja auditor lebih meningkat.

#### Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika 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 pada persyaratan tanggung jawab profesional, disiplin, kejujuran dan komitmen moral. Peran Kode Etik harus menjadi dasar bagi pekerjaan auditor untuk mencapai tujuan kepentingan publik. Etika profesi dituntut untuk terlaksana dengan baik karena etika tim audit merupakan dasar untuk mencapai hasil akhir audit. Oleh karena itu, etika profesi auditor yang tinggi juga menciptakan tingkat efisiensi 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 adalah pola keyakinan dan nilai dalam organisasi yang digunakan anggota tim sebagai cara yang tepat untuk memahami,

berpikir, dan merasakan tentang masalah yang sedang dihadapi. Sehingga menjadi nilai atau aturan dalam organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mengikat para anggota organisasi dan bagaimana mereka harus bersikap. Oleh karena itu, semakin tinggi budaya organisasi auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor tersebut. Semakin tinggi profesionalisme dan budaya organisasi maka kinerja auditor semakin baik. Semua sikap tersebut harus dimiliki oleh 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 [27] 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 merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu memaksa setiap orang untuk bekerja dalam organisasi tersebut dan setiap orang dalam organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang dianut 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 perbedaan antara pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial dengan kelompok sosial yang lain. Adanya budaya organisasi maka kinerja auditor dapat meningkat. Tingginya budaya organisasi yang dimiliki auditor maka kinerja auditor akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Agar tugas terlaksana dengan sukses maka organisasi menanamkan budaya organisasi dengan sugesti pada perilakunya. Sehingga hal tersebut membuat auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, mandiri dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat tersebut diharapkan auditor agar dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, tingginya independensi dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula 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.

#### **KESIMPULAN**

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. Saran: 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 Terimakasih**

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kedua orangtua yang telah memberikan cinta kasih, doa serta dukungan selama masa perkuliahan. Peneliti berterima kasih kepada Meerdiyansyah Satria Putra yang telah menjadi rumah serta menemani dan menjadi support system, terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini. Peneliti juga berterima kasih kepada teman-teman khususnya Silvia Rizka Amanda, Rista Destriana dan Flo Videllia Rachmadaniar yang telah memberikan dukungan serta motivasi.

#### **REFERENSI**

- [1] Trisnarningsih, "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. Firmanti, "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 Maburi, "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 Kompetensi 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. Asyfyfa 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.

# ARTIKEL SKRIPSI INTAN MEI RN 192010300021.docx

---

## ORIGINALITY REPORT

---

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[repository.uin-suska.ac.id](https://repository.uin-suska.ac.id)

Internet Source

5%

---

2

[ojs.unud.ac.id](https://ojs.unud.ac.id)

Internet Source

3%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On