

Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Struktur Audit, *Organizational Citizenship Behavior* dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Caren Caren¹, Elok Heniwati², Syarbini Ikhsan³

¹Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia, carengouw90@gmail.com

²Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia, elok.heniwati@ekonomi.untan.ac.id

³Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat, Indonesia, syarbini.ikhsan@ekonomi.untan.ac.id

Corresponding Author: carengouw90@gmail.com¹

Abstract: Auditor performance is a crucial aspect in ensuring the reliability of financial reports and supporting the creation of clean and transparent governance. High-performing auditors play a vital role in ensuring that financial statements are free from material misstatements and are able to increase public accountability. This study aims to examine and analyze the influence of audit structure, organizational citizenship behavior, and professionalism on auditor performance, with job satisfaction as a moderating variable. The population of this study comprises all auditors working at the Inspectorate of West Kalimantan Province, with a sample of 44 auditors selected using purposive sampling. Primary data were collected through the distribution of questionnaires directly to respondents, using a Likert scale ranging from 1 to 8 as the measurement scale. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method, assisted by WarpPLS 8.0 software. The results shows that audit structure has no significant effect on auditor performance, while organizational citizenship behavior and professionalism have positive and significant effects on auditor performance. Furthermore, job satisfaction as a moderating variable is proven to strengthen the effect of audit structure, organizational citizenship behavior, and professionalism on auditor performance.

Keywords: Auditor Performance, Audit Structure, Organizational Citizenship Behavior, Professionalism, Job Satisfaction

Abstrak: Kinerja auditor merupakan aspek krusial dalam menjamin keandalan laporan keuangan serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan. Auditor yang berkinerja baik berperan sangat penting untuk memastikan laporan keuangan bebas dari kesalahan material dan mampu meningkatkan akuntabilitas publik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh struktur audit, *organizational citizenship behavior*, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, dengan sampel sebanyak 44 auditor yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden, dengan skala Likert 1 hingga 8

sebagai skala pengukuran. Analisis data dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terbukti memperkuat pengaruh struktur audit, *organizational citizenship behavior*, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Kinerja Auditor, Struktur Audit, *Organizational Citizenship Behavior*, Profesionalisme, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan perlu memastikan laporan keuangan yang disusun terbebas dari kesalahan penyajian material dengan melibatkan bantuan seorang auditor yang merupakan pihak ketiga yang kompeten dan independen. Auditor berperan penting dalam memberikan opini audit yang wajar dan meyakinkan para pemangku kepentingan bahwa laporan keuangan menggambarkan kondisi perusahaan yang sebenarnya. Keberhasilan seorang auditor tercermin dari kinerjanya, yang merujuk pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan tanggung jawab (Hernanik & Putri, 2018).

Seiring dengan berkembangnya profesi auditor, auditor dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja guna menghasilkan *output* yang berkualitas. Pencapaian kinerja auditor dapat dinilai berdasarkan tiga indikator yaitu mutu hasil kerja, volume pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan (Putra & Putra, 2021). Auditor yang berkinerja baik akan selalu dibutuhkan untuk menghasilkan audit yang andal sehingga dapat mengurangi potensi kesalahan maupun kecurangan. (Muktamar & Sahibuddin, 2024) menyebutkan sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi, yang bergantung pada kualitas dan kinerja masing-masing individu.

Berbagai kasus penyimpangan akibat KKN termasuk fenomena kecurangan yang terjadi di Indonesia memunculkan banyaknya tuntutan dari masyarakat akan terciptanya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan bebas dari praktik tidak etis. Namun, beberapa tahun belakangan ini terjadi kasus di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) terkait dugaan suap yang melibatkan sekitar tujuh auditor dan pejabat BPK dalam proyek jalur kereta api di Sumatera Selatan (nasionalkompas, 2023). Para auditor yang terlibat diduga memanipulasi hasil audit untuk memastikan proyek tetap mendapatkan persetujuan meskipun terdapat ketidaksesuaian dalam pengelolaan anggaran. KPK mendalami indikasi keterlibatan berbagai pihak, termasuk pejabat tinggi dan pengusaha yang diduga memberikan suap yang diperkirakan mencapai lebih dari Rp 14,5 miliar.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja auditor masih ternilai rendah akibat kelalaian maupun kecurangan dalam pemeriksaan laporan keuangan. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada auditor, tetapi juga pada perusahaan dan lembaga audit independen. Sebagai auditor independen, seharusnya auditor dapat menjunjung tinggi prinsip-prinsip dalam kode etik profesi agar tetap menjaga integritas dan objektivitasnya. Dengan demikian, auditor dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja auditor dan dapat dipercaya oleh publik maupun pihak yang berkepentingan.

Kinerja auditor mencerminkan tingkat mutu hasil audit yang diperoleh melalui penerapan pengetahuan dan keahlian dalam menjalankan tanggung jawab yang dipikulnya (Usrah et al., 2023). Untuk memperoleh kinerja yang optimal, auditor harus mempertimbangkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor, baik dari sisi teknis dan non-teknis. Faktor teknis mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan

maupun prosedur audit, seperti struktur audit. Menurut (Sugiyono, 2017), langkah-langkah dalam struktur audit meliputi proses pengumpulan informasi, pendokumentasian temuan, hingga penyampaian opini audit atau pemberian rekomendasi. (Ilmatara et al., 2020) menyatakan bahwa struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, namun berbanding terbalik dengan penelitian (Al Sayuti & Annisa, 2023). Auditor dengan pemahaman yang cukup mengenai struktur audit cenderung melakukan tugas audit dengan terarah sehingga memudahkan pelaksanaan tugas dan meningkatkan kinerja auditor.

Terdapat sejumlah faktor non-teknis yang berkontribusi terhadap kinerja auditor, seperti OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB mencakup tindakan sukarela seperti bersikap kooperatif, membantu rekan kerja, serta mematuhi aturan organisasi. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah dari individu, yang tergolong sebagai perilaku prososial, yaitu perilaku positif dan konstruktif yang ditujukan untuk memberikan bantuan kepada orang lain tanpa adanya imbalan. Auditor dengan OCB yang tinggi umumnya memiliki loyalitas yang besar terhadap organisasi sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya. Hasil ini didukung oleh (Rahim, 2021) dan (Farid, 2021) yang membuktikan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Meskipun belum dikenal luas, perilaku ini terbukti relevan dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja auditor, mengingat besarnya tanggung jawab auditor dalam mengaudit laporan keuangan.

Faktor lain yakni profesionalisme, memegang peranan krusial dalam proses pemeriksaan laporan keuangan dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor. (Solehah et al., 2023) mengungkapkan bahwa profesionalisme menjadi kriteria yang harus dimiliki auditor karena tentunya berdampak pada ketekunan dan sikap auditor dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme mengharuskan auditor untuk bertindak sesuai dengan standar profesi yang berlaku. Penelitian (Wijayanti et al., 2022) menyampaikan profesionalisme tidak memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan (Monique & Nasution, 2020), yang menemukan adanya pengaruh signifikan dari profesionalisme terhadap kinerja auditor. (Apriani, 2024) menyatakan bahwa tingginya profesionalisme auditor berkontribusi pada tercapainya kinerja auditor yang optimal sehingga mampu menghasilkan audit yang berkualitas dan dapat diandalkan.

Kepuasan kerja sebagai faktor non-teknis dalam diri auditor, biasanya timbul dari berbagai aspek dalam lingkungan kerja auditor, seperti beban dan tanggung jawab, hubungan intrapersonal di tempat kerja, sistem penghargaan atas kinerja, dan peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas, antusiasme kerja, dan mutu hasil audit. Auditor yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih besar dan menunjukkan dedikasi tinggi untuk meningkatkan kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Utomo, 2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara struktur audit dan OCB terhadap kinerja auditor. Dalam profesi audit yang menuntut ketelitian dan integritas yang tinggi, kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan etika profesi.

Penelitian ini didasarkan pada teori keagenan (*agency theory*) dikembangkan oleh (Meckling & Jensen, 1976), yang menguraikan hubungan antara prinsipal (pihak yang memberikan tanggung jawab) dan agen (pelaksana tanggung jawab). Dalam hubungan kontraktual ini, konflik kepentingan cenderung muncul karena agen memiliki tujuan yang tidak sejalan dengan prinsipal. Kondisi ini membuat agen menguasai lebih banyak informasi (asimetri informasi) sehingga menyulitkan prinsipal dalam mengawasi tindakan agen. Maka dari itu, keberadaan pihak ketiga menjadi krusial sebagai mediator untuk meminimalkan asimetri informasi antara kedua pihak.

Seiring waktu, teori ini berkembang menjadi kerangka penting dalam menganalisis hubungan dalam organisasi, terutama terkait pengawasan manajemen dan pengendalian internal untuk mengurangi risiko kecurangan. (Eisenhardt, 1989) menambahkan asumsi perilaku

manusia untuk memperkuat perilaku prinsipal dan agen. Teori ini diterapkan di sektor publik untuk menganalisis hubungan antara kedua pihak, yaitu pemerintah (agen) dan masyarakat sebagai prinsipal. (Baydoun & Willett, 1998). Sedangkan dalam sektor bisnis, pemegang saham sebagai prinsipal, menunjuk manajer sebagai agen untuk menjalankan kepentingannya. Dalam audit, auditor bertindak sebagai pihak ketiga yang membantu prinsipal mengawasi agen melalui pemeriksaan dan pelaporan keuangan.

Dalam konteks penelitian ini, struktur audit dapat dilihat sebagai pengawasan dari prinsipal untuk memastikan auditor (agen) bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara, OCB dan profesionalisme mencerminkan kualitas internal agen yang membantu mengurangi konflik kepentingan melalui loyalitas, tanggung jawab, dan integritas. Kepuasan kerja sebagai moderator dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja auditor dengan meningkatkan komitmen dan motivasi auditor. Dengan demikian, teori keagenan memberikan pemahaman tentang bagaimana mekanisme pengawasan dan karakteristik agen yang didukung oleh kepuasan kerja dapat mendorong kinerja auditor yang optimal sekaligus meminimalisir potensi permasalahan agensi.

Adanya inkonsistensi hasil dari (Utomo, 2020), dan (Farid, 2021) mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tambahan guna membuktikan kembali keterkaitan antar variabel-variabel. (Soerono & Ismawati, 2020) menyimpulkan profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian (Wijayanti et al., 2022) yang menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utomo, 2020), dan (Farid, 2021). Pertama, penelitian ini menggabungkan di antara kedua penelitian rujukan, yaitu modifikasinya terhadap variabel independen, yang menggunakan variabel struktur audit dan *organizational citizenship behavior* pada penelitian (Utomo, 2020) dan variabel profesionalisme pada penelitian (Farid, 2021) sebagai variabel independen. Selanjutnya, perbedaan lainnya yaitu menggunakan responden auditor pada Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat dan menggunakan *software* WarpPLS.

Hal ini mengindikasikan adanya peluang yang besar untuk meneliti kembali secara lebih mendalam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja serta kinerja auditor di Provinsi Kalimantan Barat. Oleh karena itu, dilakukannya penelitian berjudul “Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Struktur Audit, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Profesionalisme”. Tujuan dari dilakukannya kajian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh struktur audit, *organizational citizenship behavior*, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai moderasi.

METODE

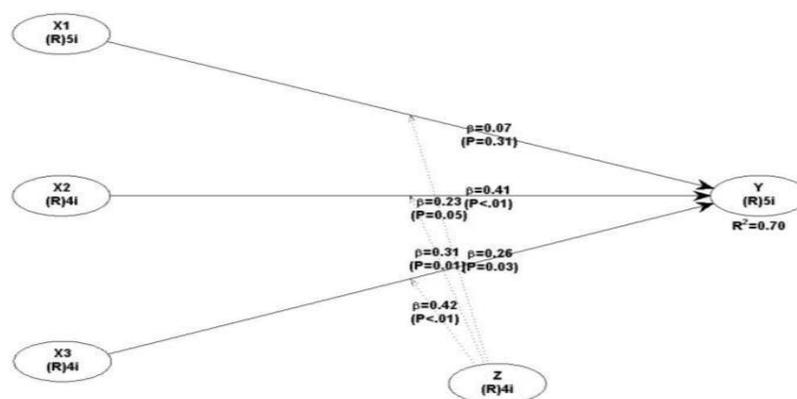
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana struktur audit, *organizational citizenship behavior*, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan hubungan kausal, dengan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode pendekatan yang memanfaatkan data numerik atau teknik analisis statistik untuk menguji serta menjelaskan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Desain penelitian yang diterapkan adalah survei dengan jenis *cross-sectional* melalui penyebaran kuesioner. Instrumen kuesioner disusun secara sistematis dan memuat sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk dijawab oleh responden berdasarkan persepsi dan pemahaman responden.

Objek dalam penelitian ini adalah Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat yang berada di Kota Pontianak. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari Maret hingga Mei 2025, dimana data dikumpulkan selama dua minggu. Penelitian ini memanfaatkan data primer, yang diperoleh

langsung dari responden dalam bentuk data subyektif (*self-report* data). Populasi pada penelitian ini terdiri dari auditor dan PPUPD (Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah) yang bertugas di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, dengan total 77 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, tepatnya metode *purposive sampling*, berdasarkan kriteria auditor yang berpengalaman minimal dua tahun, dengan total responden sebanyak 44 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan memanfaatkan perangkat lunak WarpPLS 8.0. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yang mencakup tahapan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan tahapan evaluasi model struktural (*inner model*). Analisis *outer model* meliputi pengujian validitas, reliabilitas, nilai *full collinearity*. dan model fit. Sementara itu, evaluasi *inner model* mencakup pengujian hipotesis melalui analisis hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. *Output* Model Struktural

Sumber: *Output* WarpPLS 8.0, data yang diolah (2025)

Gambar 1 menggambarkan *output* model struktural yang menguji hubungan antara lima variabel yaitu Struktur Audit (X1), OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (X2), Profesionalisme (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Auditor (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan struktur audit (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor (Y), dimana koefisien jalur 0.071 dan nilai P 0.314. Ini berarti penerapan struktur audit yang efektif cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja auditor tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan.

Pengujian hubungan antara OCB (X2) terhadap kinerja auditor (Y) memiliki koefisien jalur 0.407 dan nilai P 0.001. Hasil ini memperlihatkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, tingkat OCB yang tinggi pada auditor dapat berkontribusi langsung dalam membangun suasana kerja yang kolaboratif dan produktif, yang mendukung peningkatan kinerja dalam organisasi.

Profesionalisme (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y) memiliki koefisien jalur 0.0261 dan nilai P 0.030. Temuan ini mengungkapkan profesionalisme juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mencerminkan peningkatan profesionalisme secara langsung berhubungan dengan pencapaian peningkatan kinerja serta kepatuhan terhadap standar profesional.

Kepuasan kerja (Z) yang bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara struktur audit (X1) dan kinerja auditor (Y), memberikan koefisien jalur 0.233 dan nilai P 0.048. Artinya kepuasan kerja tidak mampu memoderasi tersebut karena pengaruhnya tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan tersebut. Pada hubungan antara OCB (X2) terhadap kinerja auditor (Y), tercatat koefisien jalur 0.314 dan nilai P 0.011, artinya kepuasan kerja mampu memoderasi

hubungan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya, pengujian pada hubungan profesionalisme (X3) terhadap kinerja auditor (Y) memperlihatkan koefisien jalur 0.423 dan nilai $P < 0.001$. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Mengacu pada hasil analisis SEM pada Gambar 1, OCB dan profesionalisme terbukti secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan pengaruh dari struktur audit tidak signifikan. Selain itu, kepuasan kerja yang berperan sebagai moderator terbukti dapat memperkuat hubungan antara struktur audit, OCB, dan profesionalisme. Pemahaman struktur audit yang optimal, penguatan perilaku positif dalam bekerja, dan penerapan nilai-nilai profesionalisme akan mendorong pelaksanaan tugas secara tepat, objektif, dan selaras dengan standar yang berlaku.

Tahapan Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 1. Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Z	Y	Z*X1	Z*X2	Z*X3
X1	(0.832)	0.418	0.397	0.353	0.564	0.154	-0.093	0.026
X2	0.418	(0.794)	0.464	0.526	0.602	-0.080	-0.153	-0.243
X3	0.397	0.464	(0.901)	0.403	0.515	0.021	-0.236	-0.207
Z	0.353	0.526	0.403	(0.800)	0.528	-0.147	-0.135	-0.032
Y	0.564	0.602	0.515	0.528	(0.821)	0.082	-0.206	0.045
Z*X1	0.154	-0.080	0.021	-0.147	0.082	(1.000)	0.680	0.682
Z*X2	-0.093	-0.153	-0.236	-0.135	-0.206	0.680	(1.000)	0.622
Z*X3	0.026	-0.243	-0.207	-0.032	0.045	0.682	0.622	(1.000)

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya, maka disimpulkan uji validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi. Sementara itu, validitas konvergen diuji melalui nilai *loading factor* dan dan signifikansi statistik untuk setiap indikator, yaitu *loading factor* > 0.70 dan tingkat signifikansi < 0.05 (Hair et al., 2019). Maka dari itu, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi kedua syarat tersebut dan dianggap memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Konstruk Penelitian	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Struktur Audit (X1)	0.918	0.887
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0.872	0.804
Profesionalisme (X3)	0.945	0.922
Kepuasan Kerja (Z)	0.876	0.810
Kinerja Auditor (Y)	0.912	0.879

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2, seluruh konstruk yaitu struktur audit (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), profesionalisme (X3), kepuasan kerja (Z), dan kinerja auditor (Y) memenuhi persyaratan dalam uji reliabilitas. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* sebaiknya ≥ 0.70 untuk menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai (Hair et al., 2019).

Tabel 3. Nilai Full Collinearity VIF

Struktur Audit (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Profesionalisme (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Auditor (Y)
1.571	2.129	1.695	1.790	2.609

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Full Collinearity VIF* di bawah 3.3. Nilai VIF tertinggi sebesar 2.609 masih berada di bawah batas toleransi yang ditetapkan oleh (Hair et al., 2019), yaitu < 3.3 Dengan demikian, model bebas dari permasalahan multikolinearitas maupun bias metode umum karena nilai VIF < 3.3.

Tabel 4. Uji Model Fit

Indikator	Nilai Uji	Hasil <i>P-value</i>	<i>Cut-off</i> /Kriteria
APC	0.285	< 0.010	< 0.05
ARS	0.702	< 0.001	< 0.05
AARS	0.653	< 0.001	< 0.05
AVIF	2.803	≤ 5	≤ 5
AFVIF	2.273	≤ 5	≤ 5
GoF	0.752	≥ 0.1	≥ 0.1

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian terhadap indikator-indikator model fit menunjukkan bahwa seluruh kriteria model fit telah berhasil dipenuhi. Nilai probabilitas APC < 0.010, ARS < 0.001, AARS < 0.001, dimana ketiganya terbukti di bawah batas signifikansi 0.05. Selanjutnya, nilai AVIF dan AFVIF juga memenuhi kriteria dengan hasil ≤ 5, serta nilai GoF tercatat ≥ 0.1, yang menandakan bahwa model memiliki dapat dilanjutkan ke tahap analisis model struktural.

Tahapan Kritis Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. Uji *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja Auditor	0.702

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5, variabel kinerja auditor memiliki nilai *R-square* sebesar 0.702. Nilai ini mengindikasikan sebesar 70.2% dari variabel X1, X2, dan X3 mempengaruhi kinerja auditor sementara sisanya yaitu 29.8% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Menurut (Hair et al., 2019), nilai *R-square* yang berada dalam rentang $0.50 < R^2 < 0.75$ diklasifikasikan kategori sedang (*moderate*), yang berarti model tersebut mampu menjelaskan variabel kinerja auditor dengan tingkat keakuratan yang cukup baik.

Tabel 6. Uji Hubungan Langsung

Uji Hipotesis	Prediksi Tanda	<i>Path Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>Effect Size</i>	<i>P-value</i>
X1 → Y	+	0.071	0.146	0.045	0.314
X2 → Y	+	0.407	0.128	0.255	0.001
X3 → Y	+	0.261	0.135	0.142	0.030

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa struktur audit (X1) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Y, dengan koefisien jalur 0.071 dan nilai P 0.314 (Ha1 ditolak, Ho1 diterima). OCB (X2) terbukti berpengaruh positif terhadap Y (Ha2 diterima, Ho2 ditolak), dengan koefisien jalur 0.407 dan nilai P 0.001. Selanjutnya, profesionalisme (X3) berpengaruh positif terhadap Y (Ha3 diterima, Ho3 ditolak), yang dibuktikan oleh koefisien jalur 0.261 dan nilai P 0.030. Hal ini dikarenakan dalam pengujian hipotesis, nilai P harus < 0.05 artinya hasil uji tersebut signifikan secara statistik (Hair et al., 2019).

Tabel 7. Uji Hubungan Tidak Langsung

Uji Hipotesis	Path Coefficients	Standard Error	Effect Size	P-value	Tingkat Signifikansi
Z → X1	0.233	0.137	0.151	0.048	Memoderasi
Z → X2	0.314	0.133	0.143	0.011	Memoderasi
Z → X3	0.423	0.127	0.251	< 0.001	Memoderasi

Sumber: *Output WarpPLS 8.0*, data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memoderasi hubungan antara struktur audit (X1) terhadap Y (Ha4 diterima, Ho4 ditolak). Temuan ini diperkuat oleh adanya koefisien jalur 0.233 dan nilai P 0.048. Kepuasan kerja terbukti memoderasi hubungan antara OCB (X2) terhadap Y (Ha5 diterima, Ho5 ditolak), dengan koefisien jalur 0.314 dan nilai P 0.011. Selanjutnya, kepuasan kerja juga mampu memoderasi hubungan antara profesionalisme (X3) terhadap Y (Ha6 diterima, Ho6 ditolak), sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0.423 dan nilai P < 0.001.

Hubungan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis menunjukkan struktur audit memiliki tingkat signifikansi 0.314, yang melebihi batas signifikansi 0.05. Maka dari itu, struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak. Temuan ini mengisyaratkan bahwa auditor yang tidak memiliki pemahaman yang memadai terkait struktur audit cenderung mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas. Kurangnya pemahaman terhadap struktur audit yang diterapkan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja auditor, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efisiensi kinerja.

Hasil ini mendukung penelitian (Akbar et al., 2022), (Anton et al., 2018), (Al Sayuti & Annisa, 2023) yang menyimpulkan struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut teori keagenan, ketidakefektifan struktur audit dapat memperbesar asimetri informasi karena lemahnya struktur audit yang seharusnya berfungsi sebagai sarana koordinasi dan dapat memicu konflik kepentingan dan menurunnya akuntabilitas auditor.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

OCB memiliki tingkat signifikansi 0.001, yaitu di bawah 0.05. Maka dari itu, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan OCB berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal melalui penguatan kerja sama, efisiensi pelaksanaan tugas, serta peningkatan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi. Perilaku ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat dengan memfasilitasi terciptanya budaya kerja dan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Farid, 2021) dan (Rahim, 2021) yang membuktikan OCB berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam konteks teori keagenan, OCB berperan dalam mengurangi konflik keagenan yang timbul antara prinsipal dan agen melalui pembentukan mekanisme pengendalian internal yang bersifat sukarela dan selaras dengan kepentingan organisasi. Auditor dengan tingkat OCB tinggi biasanya menunjukkan perilaku etis dan prososial sehingga membantu meminimalkan potensi penyimpangan dalam hubungan keagenan.

Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme memiliki tingkat signifikansi 0.030, yaitu di bawah 0.05. Dengan demikian, profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor dengan profesionalisme tinggi akan lebih cermat dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, yang akan

berkontribusi pada peningkatan kinerja auditor. Kondisi seperti ini menyebabkan auditor di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat memperoleh kepercayaan dan dapat diandalkan sehingga proses pekerjaan dapat berlangsung dengan efisien dan menghasilkan *output* yang sesuai.

Hasil ini didukung dengan penelitian (Nur & Hamid, 2018), (Monique & Nasution, 2020), (Solehah et al., 2023), dan (Soerono & Ismawati, 2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Jika dikaitkan dengan teori keagenan, profesionalisme auditor mencerminkan adanya integritas, tanggung jawab, dan kemampuan yang memadai dalam melakukan tugas audit sebagai agen. Auditor yang profesional akan menjalankan pekerjaannya secara objektif, andal, dan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan prinsipal terhadap hasil audit.

Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Hubungan ini memiliki tingkat signifikansi 0.048, yaitu di bawah 0.05. Maka dari itu, kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan struktur audit terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur audit yang sistematis akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja auditor apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Struktur audit yang diterapkan memberikan pedoman yang jelas dalam proses pemeriksaan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan hasil audit. Auditor di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat yang bekerja dengan pedoman audit akan lebih mengidentifikasi penyimpangan, mengevaluasi bukti, dan menyusun laporan yang objektif serta tepat sasaran.

Hasil ini sama dengan penelitian (Farid, 2021) yang menemukan kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan struktur audit terhadap kinerja auditor. Menurut teori keagenan, auditor berperan sebagai agen yang bertugas menyampaikan informasi akurat kepada prinsipal sedangkan struktur audit berfungsi menjadi alat kontrol untuk memastikan auditor bekerja sesuai kepentingan prinsipal. Auditor yang puas dengan lingkungan kerja dan sistem yang mendukung akan lebih termotivasi mengikuti pedoman dan menghasilkan hasil audit lebih andal serta dipercaya oleh prinsipal.

Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

Hubungan ini memiliki tingkat signifikansi 0.011, yaitu di bawah 0.05. Dengan demikian, kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan OCB terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis kelima dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada auditor berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap organisasi, dan bersikap kooperatif terhadap peningkatan kinerja auditor. Kepuasan kerja mendorong keaktifan auditor di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat untuk menunjukkan semangat OCB secara konsisten dan tidak menyimpang dari tujuan meskipun dalam kondisi minim pengawasan.

Hasil ini diperkuat juga oleh penelitian (Farid, 2021) yang mengungkapkan kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan OCB terhadap kinerja auditor. Dalam konteks teori keagenan, kepuasan kerja dan OCB dapat berfungsi sebagai mekanisme pengendalian diri internal auditor (agen) dalam meningkatkan efektivitas kerja dan organisasi. Kombinasi antara OCB dan kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya menciptakan auditor dengan kinerja maksimal, tetapi juga menjembatani kesenjangan kepentingan antara prinsipal dan agen.

Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Hubungan ini memiliki tingkat signifikansi < 0.001 , yaitu di bawah 0.05. Dengan

demikian, kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan profesionalisme terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis keenam dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa profesionalisme auditor merupakan faktor yang ikut memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja auditor, namun pengaruh tersebut akan semakin optimal apabila auditor merasa puas terhadap pekerjaannya. Auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan menunjukkan etos kerja yang kuat dan berdedikasi terhadap standar profesi. Di Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, manajemen terus mendorong peningkatan profesionalisme melalui penempatan auditor sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, yang dibarengi dengan peningkatan kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Utomo, 2020) yang menunjukkan kepuasan kerja memperkuat hubungan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Apabila dikaji dari perspektif teori keagenan, auditor sebagai agen dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional, jujur, dan akuntabel dalam rangka kepentingan pihak prinsipal. Auditor yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, sehingga risiko penyimpangan dapat ditekan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data di atas terkait pengaruh struktur audit, OCB, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, maka kesimpulannya adalah struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Keberadaan struktur audit yang terorganisir tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja auditor karena auditor cenderung bekerja berdasarkan standar profesional yang melekat kuat dalam praktiknya. Kemudian, *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Keterlibatan dalam tindakan sukarela ini akan menumbuhkan rasa keterikatan dengan organisasi, yang pada gilirannya mendorong auditor untuk bekerja lebih cermat dan bertanggung jawab. Profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan profesionalisme yang tinggi, auditor dapat menghasilkan kinerja yang andal dalam pelaksanaan audit laporan keuangan, sehingga meningkatkan kepercayaan para pengambil keputusan dalam organisasi.

Di sisi lain, kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan struktur audit terhadap kinerja auditor. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan auditor untuk merespons secara lebih positif terhadap penerapan struktur audit, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor. OCB menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada akhirnya akan memperkuat kinerja auditor. Kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Selain menjadi landasan etis, tetapi profesionalisme turut mendorong auditor untuk bekerja dengan efisien dan efektif, agar dapat kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Adapun beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, jumlah responden dalam penelitian ini relatif terbatas, hanya melibatkan auditor pada Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat sehingga hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasi secara luas. Kedua, variabel yang dikaji ini masih terbatas pada struktur audit, OCB (*organizational citizenship behavior*), profesionalisme, dan kepuasan kerja. Ketiga, ruang lingkup penelitian hanya mencakup satu instansi yaitu Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

Oleh karena keterbatasan di atas, disarankan untuk menambah cakupan responden dalam jumlah yang lebih besar. Kedua, variabel yang dikaji ini masih terbatas pada struktur audit, OCB (*organizational citizenship behavior*), profesionalisme, dan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan menambahkan variabel lain yang relevan namun belum banyak diteliti, seperti tekanan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi, atau budaya organisasi. Objek penelitian dapat berupa seperti BPK Perwakilan

Kalimantan Barat atau Inspektorat kabupaten/kota guna memperoleh pandangan yang lebih menyeluruh terkait kinerja auditor di lingkungan sektor publik. Selain itu, disarankan agar pengukuran kinerja auditor menggunakan ukuran yang sesuai sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan terhindar dari potensi bias. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi ilmiah dan sumber masukan yang konstruktif bagi pengembangan kualitas penelitian di masa mendatang.

REFERENSI

- Aini, N., & Suhermin, S. (2016). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, ocb dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Akbar, R., Suci, R. G., & Agustawan, A. (2022). Determinan Kinerja Auditor Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 1–14.
- Al Sayuti, A., & Annisa, A. (2023). Dampak Independensi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 31–50.
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call for Paper*, 1(1), 291–301.
- Anton, A., Anugerah, R., & Rasuli, M. (2018). PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS, INDEPENDENSI, STRUKTUR AUDIT, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI LINGKUNGAN KORWIL SUMATERA BAGIAN TENGAH). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 66–76.
- Apriani, L. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Pekanbaru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 648–666.
- Baydoun, N., & Willett, R. J. (1998). *Islam and accounting: Ethical issues in the presentation of financial information*.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2).
- Farid, N. F. (2021). Pengaruh Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity, dan Role Conflict terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(Special Issue 2), 788–808.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Hernanik, N. D., & Putri, A. K. (2018). Profesionalisme, independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor wilayah kota Malang. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)*, 1(1), 91–100.
- Ilmatia, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 510–522.
- Malon, F. M., Dewi, N. N. S. R. T., & Adisanjaya, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Journal Research of Accounting*, 2(2), 146–155.
- Meckling, W. H., & Jensen, M. C. (1976). Theory of the Firm. *Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*, 3(4), 305–360.

- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69.
- Neghe, I., Sondakh, J., & Kalalo, M. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi auditor dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor eksternal (Survei pada auditor Bpk-Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara). *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02).
- Nur, S. W., & Hamid, N. A. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 115–124.
- Organ, D. W. (1988). Organisational citizenship behaviour: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books*.
- Puspanugroho, E. N., & Muqorobin, M. M. (2022). Profesionalisme dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Journal of Applied Accounting*, 1(2), 55–61.
- Putra, I. K. E., & Putra, C. G. B. (2021). Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 266–278.
- Rahim, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Time Pressure Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulsel). *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 1–16.
- Ritonga, P. (2023). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(4), 435–442.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sada, M. S. D., & Erawati, T. (2023). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 2(2).
- Sihite, E. S. (2024). PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KOMITMEN ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS PENGGUNAAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA AUDITOR. *Jurnal Nusa Akuntansi*, 1(3), 785–806.
- Soerono, A. N., & Ismawati, I. (2020). Profesionalisme, kompetensi, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 13(1), 113–121.
- Solehah, S., Hidayah, N., Layli, M., & Ariyani, A. D. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPKPAD Bantul. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 8(01), 64–76.
- Suairni, N. L. O., Endiana, I. D. M., & Kumalasari, P. D. (2022, June). *View of PENGARUH ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DENPASAR*. <https://EJournal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Kharisma/Article/View/4848/3765>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48–61.
- Sultraeni, W., & Hamid, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(2), 104–114.
- Usrah, O. S. J., Haliah, H., & Amiruddin, A. (2023). Pengaruh Locus of Control, Role Stress

- dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderasi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 13–24.
- Utomo, L. P. (2020). Pengaruh profesionalisme, budaya kerja terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 79–92.
- Wijayanti, A., Gulo, N., & Syahputra, D. (2022). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengetahuan Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Di Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Media Manajemen Jasa*, 10(1).
- Wulandari, R., & Prasetya, E. R. (2020). Pengaruh penerapan teknologi informasi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. *EkoPreneur*, 1(2), 202–217.