



Determinan Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Muhammad Danial Octavianto¹, Nurmala Ahmar², Endang Etty Merawati³

¹Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia, danieloctav@gmail.com

²Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia, nurmala.ahmar@univpancasila.ac.id

³Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia, endangetty@univpancasila.ac.id

Corresponding Author: danieloctav@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of independency, professionalism and audit structure on auditor performance moderated by organizational culture. This study used a sample of 43 auditors at Public Accounting Firm in Jabodetabek. The sampling technique used purposive sampling. Data collection using a questionnaire technique. The regression requirements test used the classical assumption test, namely normality, multicollinearity, heteroscedasticity, validity, and reliability tests. The data analysis technique used Moderated Regression Analysis. The conclusion from the results of hypothesis testing shows that independence and professionalism affect the performance of the auditor, while the audit structure has no effect on the performance of the auditor. Organizational culture moderates the effect of independence and professionalism on auditor performance, but organizational culture is unable to moderate the effect of audit structure on auditor performance.*

Keywords: *Independency, Professionalism, Audit Structure, Organizational Culture, Auditor Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh independensi, profesionalisme, dan struktur audit terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel 43 auditor di Kantor Akuntan Publik di Jabodetabek. Teknik sampling yang digunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, validitas, dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi yang Dimoderasi. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dan profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor, sementara struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor, namun budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Kemandirian, Profesionalisme, Struktur Audit, Budaya Organisasi, Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global secara signifikan mempengaruhi kemajuan sektor bisnis di setiap negara, termasuk Indonesia. Hal ini ditandai dengan perluasan perusahaan secara

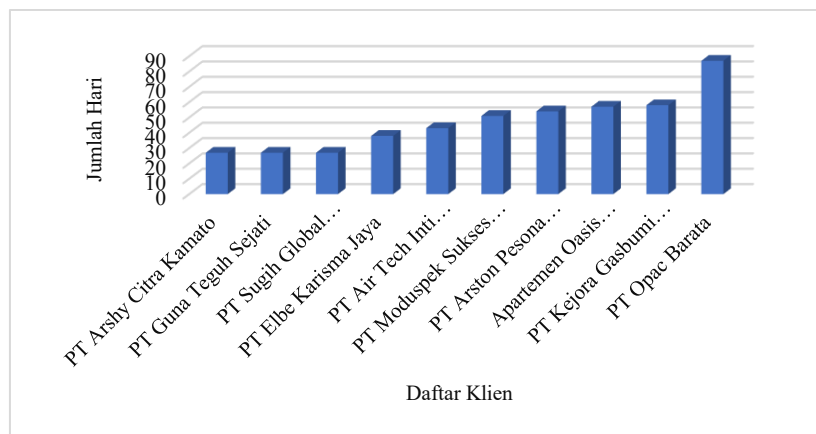
tahunan. Kondisi ini telah meningkatkan permintaan akan layanan audit laporan keuangan oleh auditor internal maupun eksternal.

Profesi audit berfokus pada operasi audit yang diakui oleh negara dan memperoleh kepercayaan publik, sehingga mendorong profesionalisme dan menghasilkan kinerja keuangan serta laporan yang berkualitas. Tanggung jawab seorang auditor mencakup audit pajak, audit laporan keuangan, analisis laporan keuangan, dan lain-lain. Akibatnya, masyarakat umum mengidentifikasi profesi audit sebagai audit independen. Auditor beroperasi sesuai dengan kriteria audit yang dibuat oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Tenaga profesional adalah komponen krusial yang harus diawasi oleh manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk memberikan layanan pada klien dan memastikan akuntabilitas publik.

Menurut (Mulyadi, 2009), auditor didefinisikan sebagai “akuntan publik yang memberikan layanan audit kepada entitas yang diaudit untuk menilai ketidakakuratan dalam laporan keuangan”. Berlandaskan konsep tersebut, dapat diambil sebuah konklusi bahwa auditor adalah profesional dengan pengetahuan khusus yang secara konsisten memberikan layanan audit kepada klien untuk memeriksa laporan keuangan dan mencegah kesalahan penyajian, sehingga memastikan tercapainya hasil audit berkualitas tinggi.

Efektivitas hasil audit bergantung pada kinerja auditor. Berdasarkan (Mulyadi, 2009), mendefinisikan kinerja auditor sebagai output yang dihasilkan oleh auditor saat melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan, dievaluasi berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kolaborasi dengan rekan kerja dalam memenuhi tugas yang diamanatkan. Kinerja individu dianggap memuaskan jika output pekerjaannya memenuhi tujuan yang ditetapkan, dan setiap hasil yang dihasilkan oleh auditor dapat dievaluasi apakah sesuai dengan tujuan atau tidak.

Terkait ketepatan waktu terhadap kinerja auditor adalah salah satu faktor substansial dalam isu yang terjadi di banyak sektor industri. Melalui gambar di bawah ini, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di beberapa perusahaan yang diaudit, yaitu bahwa auditor melakukan proses audit melebihi dari batas waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan data yang peneliti dapat dari auditor, bahwa proses pengerjaan audit ditentukan berdasarkan jumlah hari yang tertera di lembar penawaran kerja sama (*Quotation*) yaitu selama 30 hari, dengan indikator pekerjaan dimulai setelah uang muka dilunasi dan indikator penyelesaian pekerjaan audit sesuai dengan tanggal yang tertera di laporan audit. Dalam fenomena ini peneliti mengambil sampel perusahaan yang diaudit sebanyak 10 perusahaan.



Gambar 1. Fenomena Ketepatan Waktu Penyelesaian Audit

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 1. Persentase Ketepatan Waktu Penyelesaian Audit Kepada Auditee

No	Daftar Klien	Jumlah Waktu Penyelesaian (Hari)
1	PT Arshy Citra Kamato	27
2	PT Guna Teguh Sejati	27
3	PT Sugih Global Mandiri	27
4	PT Elbe Karisma Jaya	38
5	PT Air Tech Inti Karawaci Indonesia	43
6	PT Moduspek Sukses Indonesia	51

7	PT Arston Pesona Indonesia	54	
8	Apartemen Oasis Mitra Sarana	57	
9	PT Kejora Gasbumi Mandiri	58	
10	PT Opac Barata	87	
Rata-rata Jumlah Waktu Penyelesaian Pekerjaan Audit (Hari)	Jumlah <i>auditee</i> yang melebihi dari tenggang waktu	Jumlah <i>auditee</i> yang tidak melebihi dari tenggang waktu	Persentase yang melebihi dari tenggang waktu
47 Hari	7 <i>auditees</i>	3 <i>auditees</i>	70%

Sumber: Data diolah (2021)

Penelitian terhadap laporan ketepatan waktu penyelesaian audit mengindikasikan bahwa auditor membutuhkan rata-rata 47 hari untuk menyelesaikan laporan audit, dengan rentang waktu 27 hingga 87 hari, namun jangka waktu yang ditentukan dalam penawaran kerja sama adalah 30 hari. Mengingat fenomena ini, peneliti berencana untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut.

Banyak studi sebelumnya, seperti penelitian yang pernah diteliti oleh Angela & Budiwitjaksono, (2021), mengindikasikan bahwa berbagai faktor mempengaruhi kinerja auditor. Studi tersebut mengidentifikasi independensi dan profesionalisme sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dalam hasil riset yang dikaji oleh (Novita et al., 2019), ditemukan bahwa selain independensi dan profesionalisme, kerangka kerja audit juga mempengaruhi kinerja auditor.

Efektivitas seorang auditor profesional dibuktikan melalui hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang auditor wajib menjaga perilaku imparial atau independen saat melaporkan temuan audit atas laporan keuangan untuk memastikan performa yang positif (Setiawan & Latrini, 2017). Di sisi lain, kinerja auditor utamanya sangat bergantung pada kualitas auditor saat memeriksa laporan keuangan perusahaan. Efektivitas auditor dapat dievaluasi melalui hasil audit laporan keuangan korporasi. Efektivitas auditor profesional secara signifikan mempengaruhi laporan audit yang dihasilkan.

Peningkatan kinerja auditor harus mematuhi standar dan batas waktu tertentu (Badewin & Ruzita, 2018), yaitu: 1) kualitas kerja, yang didefinisikan sebagai kualitas penyelesaian tugas berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan auditor; 2) kuantitas kerja, yang merujuk pada volume pekerjaan yang diselesaikan relatif terhadap tanggung jawab auditor dan penggunaan fasilitas dan infrastruktur pendukung yang efektif; 3) ketepatan waktu, yang berkaitan dengan ketepatan penyelesaian tugas dalam batas waktu yang ditetapkan.

Pencapaian hasil kerja auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya merupakan kriteria untuk menilai kualitas kinerja auditor. Evaluasi hasil kinerja dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas menjadikan kinerja auditor sebagai topik pembahasan yang penting bagi klien dan masyarakat. Kurangnya pengawasan terhadap auditor dapat menyebabkan manipulasi untuk keuntungan kelompok atau kepentingan individu tertentu. Kinerja auditor menjadi kriteria untuk efektivitas penanganan masalah dalam berbagai kondisi keuangan dan merupakan perhatian yang signifikan. Auditor harus memperoleh bukti yang objektif dan kredibel untuk mendukung temuan audit.

Temuan audit yang dilakukan oleh auditor sangat penting bagi pembaca laporan keuangan dengan kepentingan yang beragam, sehingga auditor harus memiliki pengetahuan yang luas dan pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Klien akan merasa terpenuhi dengan kinerja auditor jika dikerjakan sesuai dengan waktu ekspektasi mereka. Auditor diberikan kepercayaan yang lebih besar, sehingga mereka harus mempertimbangkan dengan cermat hasil kerja mereka. Kepercayaan ini mengharuskan auditor untuk memenuhi harapan klien dan memeriksa secara teliti laporan keuangan sejalan terhadap prinsip-prinsip dalam akuntansi yang diterima secara luas.

Ketepatan waktu dalam penyampaian laporan audit adalah kriteria profesionalisme dalam perilaku auditor. Tugas-tugas audit harus diatur oleh standar audit yang ditetapkan oleh IAPI, yang meliputi standar pelaporan, pekerjaan lapangan, dan umum guna menjaga profesionalisme sebagai auditor (Jusup, 2001). Auditor diatur oleh standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan untuk menyusun laporan atas laporan keuangan yang diaudit secara

holistik, sementara standar umum merupakan standar pribadi yang berhubungan dengan persyaratan auditor dan kualitas kerja.

Kantor akuntan publik yang mempekerjakan auditor yang sering melanggar peraturan ini akan terpengaruh oleh kinerjanya. KAP adalah entitas bisnis yang telah diberi izin oleh Menteri Keuangan untuk bertindak sebagai forum profesi audit dalam memberikan layanan kepada pelaku usaha. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh: 1) independensi; 2) sikap profesionalisme; 3) struktur audit. Independensi diidentifikasi sebagai komponen esensial yang mendasari sikap yang wajib dimiliki dan diimplementasikan oleh auditor dalam melaksanakan fungsinya. Dalam kerangka kerja audit, auditor harus menunjukkan orientasi kognitif berupa independensi yang definisinya adalah kejujuran profesional yang intrinsik dalam diri auditor saat mengevaluasi data dan fakta yang diperoleh. Prestasi signifikan dari penerapan sikap independensi oleh seorang auditor terwujud ketika pada saat mengaudit laporan keuangan suatu entitas, di mana auditor tidak terdeterminasi secara substansial dan tidak dikendalikan oleh pihak manajemen perusahaan yang diaudit. Selama proses audit dan dalam menempatkan diri terkait audit, seorang auditor harus menjaga sikap mental kejujuran terhadap kreditor dan pihak lain, selain manajemen dan pemilik perusahaan (Surat, 2018). Sikap mental independensi ini mencakup independensi baik dalam penampilan maupun kenyataan.

Pada kenyataannya, independensi berkaitan dengan otonomi auditor, yang ditunjukkan oleh kemampuan mereka untuk melakukan audit dengan imparsialitas, kejujuran, dan integritas. Hal ini berarti auditor harus menjaga objektivitas dalam penyampaian pendapat mereka dan dalam penilaian fakta yang menjadi dasar independensi secara faktual atau independensi secara aktual. Mereka harus selalu jujur dalam penerapan pengetahuan mereka dan menjaga sikap yang bebas.

Sementara itu, independensi dalam penampilan didefinisikan sebagai independensi entitas yang diaudit sebagaimana dipersepsikan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam entitas tersebut dan menyadari hubungan antara auditor dan klien mereka.

Independensi seorang auditor dapat dianggap terganggu apabila terdeteksi adanya afiliasi khusus dengan entitas klien (misalnya, keterikatan kekerabatan atau kepentingan finansial). Afiliasi semacam ini berpotensi untuk mengindikasikan adanya bias atau kurangnya objektivitas profesional dari pihak auditor. Oleh karena itu, auditor wajib mempertahankan independensi tidak hanya sesuai fakta, tetapi juga secara tampilan yang berarti auditor harus menghindari situasi yang berpotensi mengikis kepercayaan publik terhadap objektivitas profesional mereka (Raditya et al., 2016). Menurut riset yang dikaji oleh (Ishak, 2018), kinerja auditor sama sekali tidak dipengaruhi oleh independensi. Hal ini bertentangan dengan riset yang dilakukan oleh (Raditya et al., 2016), yang menyatakan bahwa kinerja auditor memiliki kaitan erat dengan independensi.

Profesionalisme merupakan faktor kritis dalam audit laporan keuangan perusahaan, selain independensi. Profesionalisme kompetensi yang terakumulasi melalui perolehan pengetahuan dan penajaman keterampilan yang dicapai melalui intervensi edukasi dan pengembangan profesional, sementara profesi adalah pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Badudu & Sutan, 2002). Dari definisi ini, jelas bahwa profesionalisme terkait dengan profesi dan memerlukan keterampilan khusus untuk melaksanakannya. Profesionalisme adalah komitmen anggota profesi untuk secara terus-menerus meningkatkan dan mewujudkan kualitas profesional mereka, yang diekspresikan melalui sikap atau mentalitas. Profesionalisme adalah sikap tanggung jawab yang ditunjukkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sesuai dengan kriteria yang dibuat oleh IAPI (Angela & Budiwitjaksono, 2021). Profesionalisme merupakan karakteristik esensial dari semua profesi, termasuk auditor independen. Berikut adalah indikator profesionalisme, sesuai dengan (Novita et al., 2019) 1) Keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Kualitas.

Sikap bertanggung jawab dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sesuai dengan standar audit yang ditetapkan oleh IAPI adalah definisi profesionalisme (Angela & Budiwitjaksono, 2021). Profesionalisme merupakan karakteristik esensial dari semua profesi, termasuk auditor independen. Sikap profesional auditor meliputi kejujuran dan dedikasi dalam

penyampaian laporan audit. Selain itu, manfaat dan informasi yang termaktub dalam laporan keuangan akan dipengaruhi oleh komitmen dan kejujuran. Oleh karena itu, wajar untuk mengasumsikan bahwa kemampuan auditor untuk menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan dan berkualitas tinggi akan terganggu jika mereka kehilangan atau tidak memiliki profesionalisme sebagai auditor. Akibatnya, kepercayaan publik pada auditor akan berkurang. Maka dari itu, sangat penting untuk mengindikasikan profesionalisme agar dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Menurut riset yang dilakukan oleh (Novita et al., 2019), kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh profesionalisme. Penelitian tersebut bertentangan dengan riset yang dikaji oleh (Badewin & Ruzita, 2018), yang menjelaskan bahwa kinerja auditor berkorelasi dengan profesionalisme.

Selain independensi dan profesionalisme, struktur audit memiliki peran penting dalam menjalankan eksaminasi laporan keuangan korporasi. Struktur audit berfungsi sebagai kerangka kerja sistematis yang memandu auditor dalam melaksanakan operasi audit secara berurutan, membantu mereka mengidentifikasi fase awal dalam proses audit (Sitio & Anisykurlillah, 2014) dalam (Rizki, 2018). Indikator struktur audit menurut Gayatri dan Suputra (2016:1376) dalam (Novita et al., 2019) adalah sebagai berikut: 1) Prosedural; 2) Instruksi; 3) Koordinasi Pengawasan; 4) Fasilitas.

Implementasi kerangka kerja audit akan meningkatkan efektivitas auditor, sehingga meningkatkan kinerja auditor (Rizki, 2018). Struktur audit secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor, karena implementasinya meningkatkan kemampuan auditor untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif, sehingga terjadi peningkatan kinerja secara holistik. Jika auditor tidak memiliki pemahaman yang komprehensif tentang struktur audit, hal ini dapat menyebabkan konflik peran dan ketidakpastian di antara personel audit (Badewin & Ruzita, 2018).

Keterampilan dalam kerangka kerja audit standar sangat penting untuk mendukung dan meningkatkan tanggung jawab audit auditor. Auditor, sebagai entitas yang netral yang bertugas mengevaluasi laporan keuangan perusahaan, harus memberikan tingkat profesionalisme tertinggi dalam penilaian mereka, memastikan terhindarnya kesalahan. Penelitian oleh (Rizki, 2018) mengindikasikan bahwa struktur audit tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini kontradiktif dengan studi oleh (Novita et al., 2019), yang menyatakan bahwa kerangka kerja audit mempengaruhi kinerja auditor.

Budaya organisasi merepresentasikan sistem nilai yang dianut oleh seluruh entitas dalam keanggotaan organisasi, yang secara berkelanjutan diinternalisasi, diimplementasikan, dan dipelihara. Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai mekanisme pengikat dan dapat digunakan sebagai indikator perilaku di dalam organisasi untuk mencapai intensi yang sudah ditetapkan. Budaya organisasi merupakan aspek integral entitas bisnis dan dikonsepsikan sebagai variabel determinan yang signifikan terhadap kapabilitas ekonomi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merefleksikan keyakinan fundamental yang menjadi basis bagi visi, misi, tujuan, dan sistem nilai yang dianut oleh seluruh entitas dalam keanggotaan, mulai dari hierarki pimpinan hingga staf pelaksana.

Budaya organisasi adalah faktor eksternal yang memberikan pengaruh kepada kinerja auditor. Implementasi nilai-nilai budaya korporat yang sukses oleh perusahaan akuntansi publik dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan. Penelitian oleh (Sugiarto, 2017) mengindikasikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini bertentangan dengan temuan (Fauziana, 2018), yang menjelaskan tentang budaya organisasi tidak memiliki korelasi dengan kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penelitian ini akan menguji mengenai pengaruh independensi, profesionalisme dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Kemudian dilakukan pengembangan dengan menggunakan budaya organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara independensi, profesionalisme dan struktur audit dengan kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang berada di Jabodetabek.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Pada dasarnya penelitian kualitatif mengandalkan teknik induktif-deduktif yang berkembang dari hal-hal spesifik menuju general. Untuk mengumpulkan data primer, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari orang-orang atau sumber utama para peneliti dalam studi ini menggunakan *google forms* untuk mendistribusikan kuesioner kepada individu di KAP wilayah Jabodetabek. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja di KAP wilayah Jabodetabek dengan jumlah 237 KAP. Dalam penelitian ini, populasi dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yang melibatkan pemilihan sampel dengan asumsi bahwa sampel tersebut akan mewakili populasi target dengan baik. Peneliti telah menerima 43 dari 100 kuesioner yang direspons dan dapat diolah. Akibatnya, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 43 responden.

Operasionalisasi dari masing-masing variabel penelitian disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Kinerja Auditor	14 Item Kuesioner	<i>likert</i>
2	Independensi Auditor	8 Item Kuesioner	<i>likert</i>
3	Profesionalisme Auditor	11 Item Kuesioner	<i>likert</i>
4	Struktur Audit	9 Item Kuesioner	<i>likert</i>
5	Budaya Organisasi	8 Item Kuesioner	<i>likert</i>

Sumber: Data Diolah (2021)

Kinerja auditor

Menurut (Mulyadi, 2009) kinerja auditor didefinisikan sebagai kapabilitas performa yang terealisasi oleh seorang auditor dalam melaksanakan mandat dan tanggung jawab fungsionalnya. Evaluasi terhadap kapabilitas ini didasarkan pada variabel kuantitas, kualitas, periodisitas (ketepatan waktu), serta efektivitas kolaborasi dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas yang diemban.

Indikator: 1) Setiap tugas atau kasus bisa diselesaikan dengan baik; 2) Hasil pekerjaan memenuhi target atau kualitas yang ditentukan; 3) Pengalaman sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan profesinya; 4) Tugas yang menjadi tanggung jawab selalu segera dilaksanakan; 5) Penyelesaian tugas yang mandiri; 6) Prioritas terhadap tugas atau kasus yang ditangani; 7) Kesesuaian terhadap prosedur kerja; 8) Koordinasi permasalahan pekerjaan kepada atasan; 9) Etika profesi sebagai pedoman dalam bekerja; 10) Persiapan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas; 11) Target waktu menjadi prioritas utama; 12) Loyalitas terhadap institusi; 13) Motivasi kerja untuk melakukan yang terbaik; 14) Mengelola dan mengatur pekerjaan.

Independensi

Independensi berarti memiliki pikiran yang tidak terikat oleh pengaruh kekuatan eksternal dan tidak bergantung pada persetujuan orang lain. Selain jujur dalam mempertimbangkan data, auditor yang mandiri juga menyampaikan penilaian mereka secara objektif dan imparial (Mulyadi, 2009).

Indikator: 1) Tidak ada pihak manajemen yang campur tangan untuk mengubah, menghapus, atau memodifikasi aspek apapun dari audit selama proses persiapan; 2) Tidak ada yang berusaha menggagalkan atau menghalangi pengembangan program audit dengan menolak membantu implementasi proses yang dipilih; 3) Tidak ada orang lain selain mereka yang terlibat dalam audit yang berusaha mempengaruhi materi audit dengan cara apa pun selama persiapan program; 4) Hak untuk melihat dan meninjau kapan saja semua buku, catatan, pejabat, dan karyawan perusahaan, beserta semua sumber informasi lain yang berkaitan dengan operasinya, tugasnya, dan aktivitasnya; 5) Berpartisipasi aktif dalam pemeriksaan akuntan bersama dengan staf manajemen; 6) Pemeriksaan di mana manajemen tidak memimpin pemilihan aktivitas yang akan diperiksa atau evaluasi bukti untuk validitasnya; 7) Pemeriksaan yang imparial yang tidak membiarkan bias atau hubungan pribadi membatasi fokusnya pada

catatan atau individu tertentu; 8) Pelaporan tanpa bias atau paksaan untuk mengubah fakta demi kepentingan tertentu.

Profesionalisme

Menurut (Angela & Budiwitjaksono, 2021) seorang profesional audit mengindikasikan sikap bertanggung jawab saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas audit sesuai dengan standar audit yang ditetapkan oleh IAPI.

Indikator: 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki; 2) Mempertahankan profesi auditor independen yang profesional; 3) Penyelesaian pekerjaan merupakan suatu kepuasan batin sebagai auditor yang profesional; 4) Memiliki akreditasi akuntansi profesional dari lembaga terakreditasi, baik dalam negeri maupun luar negeri; 5) Mematuhi standar profesi yang telah ditetapkan; 6) Mematuhi kode etik yang berlaku; 7) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang sudah diterima; 8) Profesi audit memainkan peran vital dalam masyarakat; 9) Membuat audit laporan keuangan lebih terbuka dan transparan; 10) Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan; 11) Memberikan opini yang jujur atas laporan keuangan perusahaan.

Struktur audit

Struktur audit merujuk pada metodologi atau serangkaian prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas audit. Implementasi kerangka kerja audit dapat mempercepat proses audit dan meningkatkan kinerja auditor dengan menyediakan pendekatan yang lebih terorganisir (Novita et al., 2019).

Indikator: 1) Kantor Akuntan Publik diharuskan memiliki prosedur regulasi pelaksanaan audit secara spesifik; 2) Patuh terhadap prosedur aturan pelaksanaan audit yang sudah ditetapkan; 3) Kantor Akuntan Publik harus memberikan petunjuk perintah secara terperinci; 4) Mematuhi instruksi yang diberikan; 5) Kantor Akuntan Publik harus menerapkan sistem koordinasi kerja untuk melaksanakan tugas audit; 6) Mengikuti koordinasi kerja di setiap pelaksanaan tugas audit; 7) Mengikuti keputusan yang telah ditetapkan; 8) Kantor Akuntan Publik harus memiliki berbagai alat media transformatif, seperti komputer, untuk mematuhi kebijakan audit komprehensif dan memfasilitasi pelaksanaan aktivitas audit; 9) Dalam mematuhi kebijakan audit yang komprehensif penggunaan alat-alat yang terintegrasi dalam pelaksanaan proses audit.

Budaya organisasi

Budaya organisasi mencakup keyakinan kolektif semua anggota mengenai sistem nilai yang secara terus-menerus diterapkan, dikembangkan, dan dianalisis, berfungsi sebagai kerangka kerja yang kohesif dan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jati, 2020).

Indikator: 1) Organisasi yang menerapkan pembuatan keputusan penting dibuat oleh individu daripada secara kelompok; 2) Organisasi yang lebih mengutamakan hasil pekerjaan daripada individu yang mengerjakannya; 3) Organisasi yang menerapkan pembuatan keputusan dilakukan oleh bawahan; 4) Pimpinan-pimpinan memiliki tendensi untuk mempertahankan pegawai yang menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik; 5) Keputusan ditentukan berdasarkan pimpinan; 6) Kejelasan instruksi dalam bekerja; 7) Kedekatan perusahaan dengan masyarakat sekitar; 8) Kepedulian perusahaan terhadap masalah pribadi pegawai.

Analisis data dalam riset ini mengimplementasikan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA), yakni suatu uji interaksi yang dirancang untuk mengevaluasi dampak dari independensi, profesionalisme, dan struktur audit terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Budaya organisasi yang berfungsi sebagai *variabel moderating*, memiliki kapabilitas untuk memperkuat atau memperlemah relasi antara variabel independen (independensi, profesionalisme, dan struktur audit) dengan variabel dependen (kinerja auditor) (Supriyadi, 2014).

Persamaan yang digunakan dalam MRA pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1.Z + \beta_5 X_2.Z + \beta_6 X_3.Z + e$$

$$\text{Kinerja Auditor} = a + \beta_1 \text{Independensi} + \beta_2 \text{Profesionalisme} + \beta_3 \text{Struktur Audit} + \beta_4 \text{Independensi} * \text{Budaya Organisasi} + \beta_5 \text{Profesionalisme} * \text{Budaya Organisasi} + \beta_6 \text{Struktur Audit} * \text{Budaya Organisasi} + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

α = Konstanta

β_1 - β_6 = Koefisien Regresi Variabel Independen

X_1 = Independensi

X_2 = Profesionalisme

X_3 = Struktur Audit

Z = Budaya Organisasi

$X_1 * Z$ = Interaksi antara Independensi dengan Budaya Organisasi

$X_2 * Z$ = Interaksi antara Profesionalisme dengan Budaya Organisasi

$X_3 * Z$ = Interaksi antara Struktur Audit dengan Budaya Organisasi

e = Error

Beberapa uji yang dilakukan sebelum melakukan *Moderated Regression Analysis*, yaitu: uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Menurut (Lee et al., 2011), Ajzen mengembangkan apa yang kini dikenal sebagai *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Kerangka kerja tambahan yang bekerja bersamaan dengan TRA adalah Teori Perilaku yang Direncanakan. Setiap tindakan yang dapat dilakukan oleh individu yang mengatur diri sendiri dijelaskan oleh Teori Perilaku yang Direncanakan.

Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*)

Merupakan proses menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang telah diverifikasi) disusun sesuai dengan standar tertentu, dilakukan audit laporan keuangan (Arens et al., 2012). Laporan keuangan yang dibuat menggunakan akuntansi berbasis kas atau basis lain yang sesuai untuk organisasi dapat diaudit oleh auditor, namun prinsip-prinsip akuntansi yang ditetapkan secara umum (GAAP) biasanya berfungsi sebagai tolok ukur yang relevan. Auditor laporan keuangan mengumpulkan bukti untuk menentukan apakah terdapat kesalahan penyajian yang signifikan atau lainnya dalam laporan keuangan dan apakah penyajiannya sesuai dengan GAAP.

Auditor Independen (*Financial Statement Audit*)

Menurut (Arens et al., 2012) Auditor independen memiliki mandat untuk melakukan evaluasi terhadap laporan keuangan historis dari entitas yang terdaftar di bursa saham, mayoritas perusahaan berskala besar, serta sejumlah unit usaha mikro dan organisasi nirlaba. Seiring dengan perkembangan komunitas bisnis dan pasar modal Indonesia, laporan keuangan yang diaudit semakin umum digunakan. Meskipun banyak auditor di Indonesia bukan akuntan publik terdaftar, masyarakat umum tetap menyebut kantor akuntansi publik sebagai auditor independen. Persyaratan Hukum untuk Profesi Akuntan Publik (No. 34 Tahun 1954). Menteri Keuangan menetapkan kriteria untuk menjadi auditor terdaftar; peraturan terbaru yang mengatur hal ini adalah Pasal 17 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 43/KMK/017/1997.

Kinerja Auditor

Kinerja seorang auditor didefinisikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam (Badewin & Ruzita, 2018) sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor dalam memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan. Kinerja auditor diukur berdasarkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas audit yang telah dimodifikasi dalam jangka waktu tertentu.

Independensi

Independensi sebagaimana didefinisikan oleh (Mulyadi, 2009) adalah disposisi mental yang ditandai dengan kebebasan dari pengaruh eksternal, ketidakberpihakan terhadap kendali orang lain, dan kemandirian. Kemandirian juga mencakup integritas auditor dalam mengevaluasi fakta dan penilaian yang objektif serta tidak memihak dalam menyampaikan pendapatnya. Dalam praktiknya, auditor sering menghadapi tantangan dalam mempertahankan sikap yang tidak memihak.

Profesionalisme

Profesionalisme, sebagaimana dijelaskan oleh (Arens et al., 2012), merupakan kewajiban yang harus dijunjung tinggi, dan melampaui sekadar menjalankan tugas dan mengikuti aturan. Profesionalisme ini tercermin dalam lima aspek, sebagaimana dijelaskan oleh (Angela & Budiwitjaksono, 2021): 1) komitmen terhadap karier; 2) memenuhi tanggung jawab sosial; 3) rasa otonomi; 4) kepatuhan terhadap standar profesional; dan 5) interaksi positif dengan rekan sejawat di bidangnya. Jangan melakukan hal yang dapat mencoreng nama baik profesi audit. Auditor dapat dimintai pertanggungjawaban oleh pihak yang menerima layanan mereka, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya dan masyarakat umum, dengan cara ini.

Struktur Audit

Struktur audit merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh auditor saat melakukan audit, sebagaimana dijelaskan oleh Beasley (2010) dan Wira (2013) dalam (Badewin & Ruzita, 2018) Struktur audit, di sisi lain, merupakan prosedur sistematis yang berkaitan dengan prosedur dan alat audit, yang dapat membantu auditor dalam mengimplementasikan audit secara lebih efisien Wira (2013). Penjelasan ini mengindikasikan bahwa kerangka kerja audit adalah metode atau kumpulan aturan yang dirancang untuk memudahkan pekerjaan auditor. Aktivitas audit dilaksanakan melalui desain dan implementasi struktur tersebut.

Budaya Organisasi

Menurut (Jati, 2020), perilaku organisasi merupakan jaminan bahwa semua anggota organisasi akan mengikuti regulasi dan prosedur yang telah dibuat untuk menangani tugas, menyelesaikan tugas, dan belajar dari pengalaman. Hal ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk perbaikan dan dapat dianggap sebagai alat perubahan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya, tindakan organisasi diatur oleh standar dan nilai-nilai yang dimilikinya.

Hubungan Antara Independensi, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor

(Raditya et al., 2016) mengadopsi teori Christiawan (2000:83), yang menyatakan bahwa independensi auditor merupakan perilaku, sikap, atau pola pikir auditor selama proses audit, yang memungkinkan auditor untuk bersikap netral terhadap entitas yang diaudit dan dianggap netral oleh pihak-pihak yang terlibat dalam audit. Teori dari (Halim, 2008) menyatakan bahwa independensi merupakan perilaku mental seorang auditor, yang harus menjaga kejujuran dan imparialitas selama proses audit dan dalam hubungannya dengan entitas yang diaudit. Oleh karena itu, apabila seorang auditor mempertahankan dan mengimplementasikan independensi dalam tanggung jawab profesionalnya, hal ini berimplikasi pada peningkatan kredibilitas publik di antara pemangku kepentingan layanan

audit independen, serta berkontribusi pada penyusunan laporan audit yang transparan dan bermutu tinggi. Secara konsekuen, independensi diidentifikasi sebagai variabel signifikan yang berdampak terhadap kinerja auditor. Dalam konteks riset ini, budaya organisasi difokuskan pada tingkat kekuatan sistem nilai dalam KAP yang determinasi secara substansial menentukan kapabilitas dan kualitas performa auditor. Menurut (Prabayanthi & Widhiyani, 2018) premis yang mendasari kondisi tersebut adalah bahwa intensitas sistem nilai dalam KAP berkorelasi positif dengan kapabilitas dan kualitas performa auditor.

Menurut penelitian (Raditya et al., 2016), kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh independensi. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa otonomi yang lebih besar bagi auditor terkait dengan mutu audit yang lebih baik. Salah satu aspek integritas profesional auditor adalah kemampuannya untuk bekerja secara independen. Maka dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa:

H1a: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H1b: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh budaya organisasi.

Hubungan Antara Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor

Profesionalisme menurut teori yang dikemukakan oleh (Halim, 2008), didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengaplikasikan tugas sejalan dengan bidang profesi dan keahlian seseorang berdasarkan tingkat pengetahuan yang tinggi, pelatihan eksklusif, dan pemikiran yang kreatif (Badewin & Ruzita, 2018). Menurut Menurut Nugrahini (2015), profesionalisme auditor dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku mereka saat melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab untuk memenuhi standar kinerja organisasi (Prabayanthi & Widhiyani, 2018).

Pihak pengambil keputusan internal dan eksternal akan lebih percaya pada hasil audit laporan keuangan. Kepercayaan tersebut muncul ketika auditor mengindikasikan komitmen yang kuat terhadap profesionalisme. Komitmen ini menjadi dasar penting dalam menilai keandalan hasil audit.

Peneliti akan menggunakan skala Likert dengan lima opsi untuk mengukur sejauh mana profesionalisme auditor mempengaruhi pekerjaan mereka. Skala Likert digunakan untuk mengukur bagaimana orang merasa tentang isu-isu sosial tertentu. Menurut (Sugiyono, 2014). Studi ini mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja auditor di kantor akuntansi publik, khususnya apakah budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kualitas auditor. Efektivitas auditor di kantor akuntansi publik berbanding lurus dengan kekuatan budaya organisasi kantor (Prabayanthi & Widhiyani, 2018) alasan yang mendasari kondisi ini adalah bahwa semakin kuat budaya organisasi pada suatu KAP maka akan semakin kuat pula kinerja auditornya.

Profesionalisme secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja auditor (Badewin & Ruzita, 2018). Profesionalisme memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor, menurut (Prabayanthi & Widhiyani, 2018). Maka dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa:

H2a: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H2b: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh budaya organisasi.

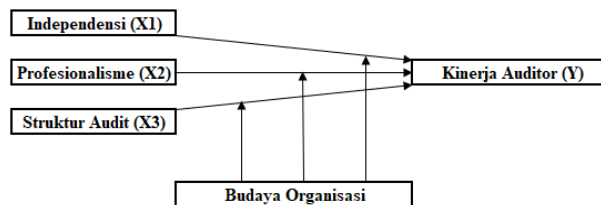
Hubungan Antara Struktur Audit, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor

Menurut Andini (2017:1312), kerangka kerja audit adalah metode atau kumpulan proses yang digunakan untuk melaksanakan operasi audit (Novita et al., 2019) mengadopsi gagasan ini. Penelitian ini menganalisis korelasi antara budaya organisasi dan kapabilitas performa auditor pada KAP, khususnya apakah budaya organisasi yang kuat di suatu kantor memengaruhi kualitas auditor. Efektivitas auditor di kantor akuntansi publik berbanding lurus dengan kekuatan budaya organisasi kantor tersebut (Prabayanthi & Widhiyani, 2018).

Menurut (Novita et al., 2019) terdapat korelasi positif dan signifikan antara variabel struktur audit dan kapabilitas kinerja auditor. Mengacu pada koefisien regresi untuk struktur audit kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 36,7% sebagai respons untuk setiap kenaikan 1% dalam struktur audit. Interpretasi ini berlaku dengan asumsi bahwa seluruh variabel independen lainnya dikontrol pada nilai konstan atau nol. Oleh karena itu, dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa:

H3a: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H3b: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh budaya organisasi.



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisa Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Independensi	43	17	40	30.12	6.299
Profesionalisme	43	27	55	44.49	6.416
Struktur Audit	43	22	45	37.07	4.148
Budaya Organisasi	43	21	40	29.16	3.015
Kinerja Auditor	43	34	70	53.47	7.106
Valid N (<i>listwise</i>)	43				

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang mengisi kuesioner variabel kinerja auditor didapatkan nilai minimum 34, nilai maximum 70 dan nilai rata-rata (mean) 53,47 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,106. Wilda Nur Syahputri dari KAP PKF Hadinata memiliki tingkat kinerja auditor yang kurang baik dengan nilai 34 dan Dian Meliana dari KAP Jojo Sunarjo dan Rekan memiliki kinerja auditor yang sangat baik dengan nilai 70.

Independensi

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang mengisi kuesioner variabel Independensi didapatkan nilai minimum 17, nilai maximum 40 dan nilai rata-rata (mean) 30,12 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,299. Moh. Iwan Fauzi dari KAP Sukrisno Sarwoko & Sandjaja memiliki tingkat Independensi yang kurang independen dengan nilai 17 dan Dian Meliana dari KAP Jojo Sunarjo dan Rekan memiliki Independensi yang sangat independen dengan nilai 40.

Profesionalisme

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang mengisi kuesioner variabel Profesionalisme didapatkan nilai minimum 27, nilai maximum 55 dan nilai rata-rata (mean) 44,49 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,416. Wilda Nur Syahputri dari KAP PKF Hadinata, Nursinta Jodhiyanti dari KAP Soejatna, Mulyana & Rekan dan Bayu Mokoagow dari KAP Robert Sunusi Zulfa & Rekan memiliki tingkat Profesionalisme yang kurang profesional dengan nilai 27 dan Dian Meliana dari KAP Jojo Sunarjo dan Rekan memiliki tingkat Profesionalisme yang sangat profesional dengan nilai 55.

Struktur Audit

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang mengisi kuesioner variabel Struktur Audit didapatkan nilai minimum 22, nilai maximum 45 dan nilai rata-rata (mean) 37,07 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,148. Wilda Nur Syahputri dari KAP PKF Hadinata dan Bayu Mokoagow dari KAP Robert Sunusi Zulfa & Rekan memiliki tingkat Struktur Audit yang kurang efektif dengan nilai 22 dan Rininta Radityasari dari KAP Hadiono & Partners dan Dian Meliana dari KAP Jojo Sunarjo dan Rekan memiliki tingkat Struktur Audit yang sangat efektif dengan nilai 45.

Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang mengisi kuesioner variabel Budaya Organisasi didapatkan nilai minimum 21, nilai maximum 40 dan nilai rata-rata (mean) 29,16 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,015. Wilda Nur Syahputri dari KAP PKF Hadinata dan Bayu Mokoagow dari KAP Robert Sunusi Zulfa & Rekan memiliki tingkat Budaya Organisasi yang cukup kuat dengan nilai 21 dan Dian Meliana dari KAP Jojo Sunarjo dan Rekan memiliki tingkat Budaya Organisasi yang sangat kuat dengan nilai 40.

Uji Validitas

Kinerja Auditor

Dalam variabel kinerja auditor memiliki 14 indikator yang valid. Maka dari itu dapat ditafsirkan bahwa untuk setiap 14 indikator pada variabel kinerja auditor tersebut dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu senilai 0,301.

Independensi

Pada variabel independensi terdapat 8 indikator yang valid. Maka dari itu dapat ditafsirkan bahwa setiap 8 indikator pada variabel independensi tersebut dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu senilai 0,301.

Profesionalisme

Pada variabel profesionalisme terdapat 11 indikator yang valid. Maka dari itu dapat ditafsirkan bahwa setiap 11 indikator pada variabel profesionalisme tersebut dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu senilai 0,301.

Struktur Audit

Pada variabel struktur audit terdapat 9 indikator yang valid. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap 9 indikator pada variabel struktur audit tersebut dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu senilai 0,301.

Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi terdapat 8 indikator yang valid. Maka dari itu dapat ditafsirkan bahwa setiap 8 indikator pada variabel budaya organisasi tersebut dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu senilai 0,301.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
Kinerja Auditor	0,884	14	Reliabel
Independensi	0,947	8	Reliabel
Profesionalisme	0,922	11	Reliabel
Struktur Audit	0,847	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0,674	8	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) dari setiap variabel lebih besar dari 0,60, maka setiap variabel di penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

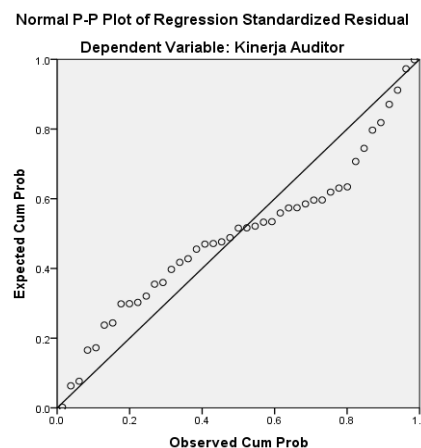
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang disajikan dalam tabel 10 yang mengindikasikan bahwa nilai *asyp.sig* sebesar 0,168 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
<i>N</i>		43
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0602335
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.170
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer yang diolah (2021)



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-P Plot

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari gambar di atas dapat diketahui data berada di garis diagonal dan tidak melebar atau tidak menjauhi garis diagonal maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 11 mengindikasikan bahwa *tolerance value* lebih besar dari 0,10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.766	3.656		3.219	.003		
1	Independensi	.190	.092	.169	2.073	.045	.353
	Profesionalisme	.578	.122	.521	4.722	.000	.191
	Struktur Audit	-.045	.160	-.026	-.279	.782	.268

I*BO	.006	.003	.216	2.403	.022	.290	3.448
P*BO	.007	.003	.293	2.190	.035	.131	7.650
SA*BO	-.003	.004	-.083	-.804	.427	.220	4.541

a. *Dependent Variable: Kinerja Auditor*

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Uji Heteroskedastisitas

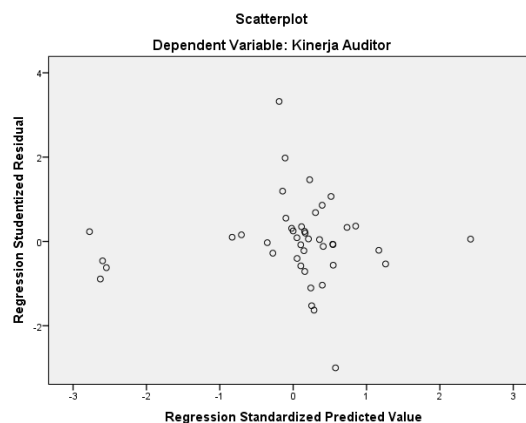
Hasil pengujian gejala heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 12 mengindikasikan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,542	2,655		,957	,345
Independensi	-,069	,067	-,282	-1,043	,304
Profesionalisme	,059	,089	,242	,661	,513
Struktur Audit	-,082	,116	-,218	-,704	,486
I*BO	,000	,002	,046	,155	,878
P*BO	,001	,002	,128	,289	,774
SA*BO	,000	,003	,013	,039	,969

a. *Dependent Variable: ABS RES*

Sumber: Data primer yang diolah (2021)



Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari gambar di atas diketahui bahwa data berada di atas atau dibawah dari 0 dan data lebih cenderung menyebar atau tidak membentuk pola-pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji F, Uji T

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji F, Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>			
(Constant)	11,766		3,219	,003
Independensi	,190		2,073	,045
Profesionalisme	,578		4,722	,000
Struktur Audit	-,045		-,279	,782
I*BO	,006		2,403	,022
P*BO	,007		2,190	,035
SA*BO	-,003		-,804	,427
F-hitung	65,375		-	0,000
R-Square	0,916		-	-
Adjusted R Square	0,902		-	-

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 13 mengindikasikan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,902. Hal ini berarti variabel independen yang meliputi independensi, profesionalisme, struktur audit, moderasi 1, moderasi 2, dan moderasi 3 secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja auditor sebesar 90,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti ketidakjelasan peran, etika profesi, pemahaman *good governance*, kompetensi, akuntabilitas, dan faktor lainnya

Uji F pada tabel 13 mengindikasikan nilai F hitung sebesar 65,375 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa SA*BO, Independensi, Profesionalisme, I*BO, Struktur Audit, P*BO secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 13 menyajikan hasil analisis regresi untuk pengujian hipotesis atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Persamaan dari hasil analisis regresi pada tabel 13 sebagai berikut:

$$Y = 11,766 + 0,190X_1 + 0,578X_2 - 0,045X_3 + 0,006X_1*BO + 0,007X_2*BO - 0,003X_3*BO$$

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh independensi pada kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,073, koefisien regresi (beta) sebesar 0,190, dan nilai signifikansi sebesar 0,045. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis 1a diterima. Independensi sendiri merupakan sikap mental yang independen dari pengaruh, tidak dikontrol oleh pihak lain, serta tidak bergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam memuaskan dan menyatakan pendapatnya. Dalam kode etik akuntan disebutkan bahwa independensi merupakan sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugasnya yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1a yang mengindikasikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat independensi auditor maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Suatu bukti bahwa seorang auditor telah menerapkan sikap independensi adalah pada saat mengaudit laporan keuangan perusahaan, auditor tidak terpengaruh dan tidak dikendalikan oleh pihak perusahaan yang diaudit. Hal ini membuktikan *grand theory* (teori perilaku terencana) yang sudah dituliskan oleh peneliti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Raditya et al., 2016), (Sugiarto, 2017), (Rizki, 2018), (Inayati & Trisnawati, 2016), (Surat, 2018), (Setiawan & Latrini, 2017), (Angela & Budiwitjaksono, 2021), (Jati, 2020) yang memperoleh hasil serupa yaitu independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ishak, 2018), (Hapsari & Suwarno, 2018), (Fauziana, 2018) yang mengatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 2) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,722 koefisien regresi (beta) 0,578 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis 2a diterima. Profesionalisme auditor adalah sikap bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar audit yang telah ditetapkan oleh IAPI. Salah satu kriteria profesionalisme pada kinerja auditor adalah

ketepatan waktu dalam penyampaian laporan auditnya. Guna menunjang profesionalisme sebagai auditor, maka auditor dalam menjalankan tugas audit harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh IAPI, yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Standar umum adalah standar yang bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaan, sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan yang diauditnya secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2a yang mengindikasikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Suatu bukti bahwa seorang auditor dapat dikatakan profesional adalah pada saat auditor telah konsisten terhadap pengendalian diri dalam menerapkan standar audit yang ditetapkan oleh IAPI dan dapat menyelesaikan laporan auditnya tepat waktu. Hal ini membuktikan *grand theory* (teori perilaku terencana) yang sudah dituliskan oleh peneliti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Prabayanthi & Widhiyani, 2018), (Badewin & Ruzita, 2018), (Angela & Budiwitjaksono, 2021), (Fauziana, 2018) yang memperoleh hasil serupa yaitu profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Novita et al., 2019) yang mengatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

- 3) Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,279, koefisien regresi (beta) sebesar -0,045, dan nilai signifikansi sebesar 0,782. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis 3a ditolak. Struktur audit merupakan pendekatan sistematis dalam pelaksanaan audit yang ditandai dengan tahapan penentuan audit, prosedur yang tersusun secara logis, proses pengambilan keputusan, dokumentasi, serta penggunaan seperangkat alat yang terintegrasi untuk membantu auditor dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, struktur audit juga dapat diartikan sebagai proses atau rangkaian prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audi. Guna menunjang kinerja seorang auditor, maka diperlukan pedoman yang sistematis berupa langkah-langkah dalam mengerjakan proses audit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3a yang mengindikasikan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dengan kata lain peningkatan struktur audit tidak mempengaruhi peningkatan kinerja auditor. Tidak terbuktinya hipotesis penelitian ini, disebabkan karena auditor di KAP Jabodetabek belum seluruhnya memiliki pengetahuan yang baik mengenai struktur audit, hal ini dapat disebabkan oleh faktor pengalaman kerja dimana auditor yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun jumlahnya cukup banyak yaitu 28 orang (65,1%) (Tabel 4.5). Hal ini ditunjukkan dari kurangnya pemahaman auditor mengenai prosedur dan petunjuk pelaksanaan audit. Walaupun demikian, dikarenakan ketatnya *deadline* pekerjaan audit maka auditor yang kurang memahami terhadap struktur audit tersebut tetap menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sehingga penilaian terhadap kinerja auditornya tetap baik. Suatu bukti seorang auditor bekerja sesuai dengan struktur audit yang berlaku adalah auditor tersebut konsisten dalam memahami dan menerapkan langkah-langkah sistematis dalam menjalankan proses audit tersebut, seperti tahap pengenalan dan perencanaan, tahap pengauditan, tahap pelaporan dan tahap penindaklanjutan. Hal ini membuktikan *grand theory* (teori perilaku terencana) yang sudah dituliskan oleh peneliti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rizki, 2018) yang memperoleh hasil serupa yaitu struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Badewin & Ruzita, 2018), (Novita et al., 2019), (Lase et al., 2019) yang mengatakan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 4) Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor dimoderasi budaya organisasi. Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.403 koefisien regresi (beta) 0,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis 1b diterima. Budaya organisasi adalah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi membentuk perilaku, etos kerja dan batasan karakteristik dalam bekerja, sehingga budaya organisasi tersebut mencerminkan suatu kinerja dari suatu entitas. Berdasarkan pengujian hipotesis 1b yang mengindikasikan budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor adalah semakin kuat budaya organisasi dimana banyak auditor yang independen, maka akan membuat peningkatan terhadap kinerja auditor tersebut. Budaya organisasi seperti independensi yang sudah mengakar di suatu KAP akan mencerminkan kinerja auditor yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Prabayanthi & Widhiyani, 2018), (Sugiarto, 2017), (Rizki, 2018), (Inayati & Trisnawati, 2016) yang memperoleh hasil serupa yaitu budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jati, 2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

- 5) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh budaya organisasi. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,190, koefisien regresi (beta) sebesar 0,007, dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis 2b diterima. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi di mana banyak auditor bersikap profesional, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor. Budaya organisasi yang menekankan ketepatan waktu dalam penyelesaian audit serta penerapan standar audit yang ditetapkan oleh IAPI dapat memperkuat profesionalisme auditor dalam meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Prabayanthi & Widhiyani, 2018), (Sugiarto, 2017), (Rizki, 2018), (Inayati & Trisnawati, 2016) yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, namun tidak mendukung hasil penelitian (Hapsari & Suwarno, 2018), (Fauziana, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut.
- 6) Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor dimoderasi oleh budaya organisasi. Berdasarkan hasil uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,804, koefisien regresi (beta) sebesar -0,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,427. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis 3b ditolak. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, meskipun didukung oleh struktur audit yang efektif dalam suatu KAP, tidak memberikan peningkatan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman auditor yang mengakibatkan mereka belum mampu memahami dan menerapkan budaya organisasi, termasuk struktur audit yang berlaku. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Hapsari & Suwarno, 2018), (Fauziana, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, namun tidak mendukung hasil penelitian (Prabayanthi & Widhiyani, 2018), (Sugiarto, 2017), (Rizki, 2018), (Inayati & Trisnawati, 2016) yang mengindikasikan hasil sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat independensi yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor tidak terpengaruh maupun dikendalikan oleh pihak perusahaan yang diaudit.
- 2) Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Seorang auditor dapat dikatakan profesional apabila ia konsisten dalam mengendalikan diri, menerapkan standar audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), serta mampu menyelesaikan laporan audit tepat waktu.
- 3) Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peningkatan struktur audit tidak mempengaruhi peningkatan kinerja auditor. Panjangnya pengalaman kerja seorang auditor berbanding lurus terhadap pemahamannya mengenai struktur audit, namun pekerjaan tetap dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga penilaian terhadap kinerja auditornya tetap baik.
- 4) Budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor. Semakin kuat budaya organisasi dimana banyak auditor yang independen, maka akan membuat peningkatan terhadap kinerja auditor tersebut. Budaya organisasi seperti independensi yang sudah mengakar di suatu KAP akan mencerminkan kinerja auditor yang semakin baik.
- 5) Budaya organisasi memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Semakin kuat budaya organisasi di mana banyak auditor yang bersikap profesional, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang menekankan ketepatan waktu dalam penyelesaian audit serta penerapan standar audit yang ditetapkan oleh IAPI akan memperkuat profesionalisme auditor dan berdampak positif pada kinerja.
- 6) Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi yang kuat dimana terdapat struktur audit yang efektif di suatu KAP tidak membuat peningkatan terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor yang kurang berpengalaman belum bisa memahami dan menerapkan budaya organisasi, termasuk struktur audit di KAP. Berdasarkan kondisi tersebut maka budaya organisasi tidak dapat memoderasi struktur audit terhadap kinerja auditor.

Pada proses pembuatan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan, antara lain: 1) Dikarenakan situasi pandemi covid 19, peneliti hanya bisa menyebarkan kuesioner secara *online*, sehingga jumlah kuesioner yang tersebar tidak dapat diketahui pasti dan jumlah responden yang mengisi link kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 43 responden, jumlah tersebut tidak cukup untuk mewakili situasi sebenarnya secara akurat; 2) Penelitian ini tidak cukup mengkaji berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Berbagai faktor lain meliputi audit mutu, ketepatan waktu, ketidakjelasan peran, etika profesi, pemahaman *good governance*, kompetensi, akuntabilitas dan lain-lain; 3) Penelitian ini tidak menguji efek langsung budaya organisasi pada kinerja auditor, oleh karenanya tidak dapat dibuat konklusi apakah moderasi sempurna ataupun moderasi semu.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: a) Saran untuk penelitian berikutnya: Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model dengan menambahkan lebih banyak variabel, mengingat masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja auditor namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang dapat dieksplorasi dan dimanfaatkan dalam penelitian mendatang. Variabel yang bisa dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya antara lain audit mutu, ketepatan waktu, ketidakjelasan peran, etika profesi, pemahaman *good governance*, kompetensi, akuntabilitas dan lain-lain; b) Saran bagi praktisi: Auditor eksternal diharapkan memiliki pengetahuan lebih mengenai struktur audit. Auditor eksternal diharapkan memiliki tingkat independensi yang baik, dimana auditor idealnya harus bersikap netral atau tidak memihak kepada *auditee*.

REFERENSI

Agoes, S. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (4th ed., Vol. 1). Salemba Empat.

- Ajzen, I. (2005). Attitudes, Personalitiy and Behavior. In *Behavior* (2nd ed., Issue 1). Open University Press.
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntansi*, 1(1), 291–301.
- Arens, Alvin, A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Jusuf, A. A. (2012). *Jasa Auditing dan Assurance* (1st ed.). Salemba Empat.
- Badewin, & Ruzita, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(8), 1–16.
- Badudu, & Sutan. (2002). *Kamus umum bahasa indonesia Badudu dan Sutan Pustaka sinar arapan 2002*. Pustaka sinar arapan.
- Fauziana, I. N. (2018). Pengaruh Independensi, Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Issue 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2008). *Auditing (dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN.
- Hapsari, W., & Suwarno, A. E. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Integritas Auditor dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntansi*, 21, 1–9.
- Inayati, I., & Trisnawati, R. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Jawa Tengah). *Akuntansi*, 66, 37–39.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- International Standard of Organization. (2002). Guidelines For Quality Management System Auditing. In *Academy of Management Journal*.
- Ishak, P. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 85–98. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v1i1.63>
- Jati, L. R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *Akuntansi*, 1–31.
- Jusup, H. (2001). Auditing (Pengauditan). In *Auditing (Pengauditan)*.
- Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (5th ed.). Irwin McGraw-Hill.
- Larkin, J. M. (1990). Does Gender Affect Internal auditors' Performance ? The Women CPA. In *Spring*.
- Lase, E., Putri, A. P., & Tarigan, A. E. (2019). Pengaruh Konflik Peran (Role Conflict), Ketidakjelasan Peran (Role Ambiguity), Dan Struktur Audit (Audit Structure) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 89–105. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v4i2.2489>
- Lee, R. N., & Kotler, P. (2011). *Social Marketing: Influencing Behaviors for good* (Vol. 16, Issue 22). Sage Publication.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2009). Auditing. In *Salemba Empat* (Vol. 1, Issue 6).
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi* (3rd ed.). Salemba Empat.

- Novita, H., Sinambela, M. F., Pangaribuan, M. U., & Siahaan, L. S. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Medan. *Akuntansi*, 3(2), 48–57.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(2), 1059–1084. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p09>
- Raditya, R., Sarwono, A. E., & Astuti, D. S. P. (2016). Independensi Auditor Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta. *Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 12(2), 266–277.
- Rizki, D. (2018). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Audit dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan DIY. *Akuntansi*, 5–24.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (7th ed., Issue 2). Prehallindo.
- Santoso, S. (2013). *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Sardiman, A. . (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada.
- Satyo. (2005). Mendorong Good Governance dengan Mengembangkan Etika di KAP. In *Akuntansi* (Oktober: 3). Media Akuntansi.
- Schein, H. E. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). Jossey Bass Publishers.
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(2), 1034–1062.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Sugiarto, T. (2017). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan DIY. *Akuntansi*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, E. (2014). *SPSS + Amos Statistical Data Analysis*. In Media.
- Surat, M. T. I. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman Good Governance, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 82–93.
- Wursanto, I. (2003). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.