

Pengaruh Independensi, Motivasi Kerja, dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BPK Perwakilan Provinsi Papua

Nadya Nikita Sheena Soepriyono

Magister Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Alamat Email koresponden: 21919019@students.uii.ac.id

Abstrak

Berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) masih sering terjadi di Indonesia saat ini. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik. Kinerja auditor sangat berperan penting dalam menghasilkan laporan keuangan yang relevan dan andal tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, motivasi kerja, integritas terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey yang akan dilaksanakan pada BPK Perwakilan Provinsi Papua. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Good Governance, Kinerja Auditor, Independensi, Motivasi Kerja, Integritas, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Auditor adalah orang yang berkompeten dalam memeriksa laporan keuangan. Tugas-tugas tersebut memerlukan tingkat profesionalisme yang tinggi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang maksimal sehingga dapat berdampak pada kinerja instansi tempat auditor berada. Pada Damayanti *et al.*, (2022) menyatakan bahwa Kinerja auditor merupakan salah satu tolak ukur yang umum digunakan agar dapat menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik. Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu standar, yaitu dimana kualitas berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. (Prihono *et al.*, 2020)

Berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) masih sering terjadi di Indonesia saat ini. Untuk itu berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*). Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Dari Papua.bpk.go.id yang ditulis oleh stafhumastu.papua, yaitu pada tanggal 27 Mei 2022 Kepala Perwakilan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) menyerahkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Jayapura tahun anggaran 2021. Diharapkan pencapaian opini WTP tersebut harus diikuti

dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu, pencapaian opini WTP yang sudah diperoleh selama delapan kali akan sia-sia jika masih banyak masyarakat yang belum sejahtera. Dalam Kompas.com yang ditulis oleh Achmad Nasrudin dan Fitria Chusna, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Menko Polhukam sedang mendalami salah satu kegiatan yang berkaitan dengan dana pengelolaan Pekan Olahraga Nasional (PON) dimana pemerintah mengucurkan dana sebesar 10,43 triliun untuk ajang olahraga nasional yang diselenggarakan pada 2 hingga 15 Oktober 2021. Dalam kasus ini KPK menduga bahwa Gubernur Papua Lukas Enembe terlibat korupsi ratusan miliar atas dana PON XX di Papua. Dalam hal ini merujuk pada laporan Ketua Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Ivan Yustiavandana menyampaikan ada 12 temuan penyimpanan dan pengelolaan uang yang tidak wajar salah satunya yaitu terdapat transaksi perjudian yang dilakukan LE senilai Rp560 miliar ke kasino di 2 negara yang berbeda. Oleh karena itu PPTAK membekukan rekening LE di 11 penyedia jasa keuangan yang nilainya mencapai Rp 71 miliar. Saat Lukas Enembe terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi dan gratifikasi, selama 2 periode itu Gubernur Papua itu terbukti menerima suap dengan total Rp17,7 miliar dan gratifikasi senilai Rp1,99 miliar.

Berdasarkan hasil telaah literatur yang telah dilakukan dari penelitian-penelitian sebelumnya, variabel independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor masih menunjukkan perbedaan terhadap hasil penelitian sebelumnya. Seperti pada penelitian Sa'adah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa sikap integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan pada penelitian Abdillah *et al.*, (2019) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Penelitian penelitian tersebut belum menambahkan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Dengan menerapkan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor dan mempengaruhi pola pola mereka dalam berfikir dimana budaya organisasi ini merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi dalam bekerja dan mengambil keputusan dalam bekerja. (Lilis *et al.*, 2020)

Penelitian ini merupakan adopsi dari dua penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ni Nyoman Ayu Suryandari *et al.*, (2022) dengan judul penelitian *The Influence Of Independence, Auditor Experience, Professionalism, Auditor Motivation, And Competence On Auditor Performance In Accounting Firm In Bali* dan Razana Juhaida Johari *et al.*, (2019) dengan judul penelitian *The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance*.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan uraian penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Independensi, Motivasi Kerja, Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Papua”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, motivasi kerja dan integritas auditor terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini penting dilakukan sebab dapat membantu BPK Perwakilan Provinsi Papua dalam meningkatkan kinerja audit melalui penintakatan independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Kontribusi teoritis dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan tentang bidang kajian ilmu akuntansi audit forensik khususnya yang berkaitan dengan independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

URAIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Uraian Teori

Teori Atribusi

Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. (Ferdiansyah, 2016). Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang mempelajari bagaimana seseorang menyikapi suatu peristiwa dan menjelaskan

penyebab atas perilakunya. Teori ini dikembangkan pada tahun 1967 oleh Harold Kelley yang berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan pengujian secara kuantitatif untuk mendapatkan bukti empiris terhadap variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Kinerja seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan maupun mendeteksi kecurangan yang terjadi juga dipengaruhi oleh perilaku personal auditor yang berasal dari faktor internal auditor seperti independensi, motivasi kerja, dan integritas maupun faktor eksternal auditor seperti budaya organisasi. Perilaku personal meliputi budaya organisasi yang ada di sekitar auditor, yang dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel organisasi. Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan produktivitas kerja tergantung dengan nilai, norma dan keyakinan yang dianut.

Independensi Auditor

Standar umum kedua (SA seksi 220 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa “Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor” yang artinya auditor harus bersikap independen karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Peneliti Prambowo, (2020) menjelaskan bahwa independensi memiliki 2 (dua) aspek yaitu: a) Independensi sikap mental berarti sikap yang ditentukan oleh pikiran auditor itu sendiri yang bertindak berdasarkan integritas, objektivitas dan skeptisisme profesional, b) Independensi penampilan kesan masyarakat terhadap independensi auditor dengan memastikan bahwa skeptisisme profesional, objektivitas, dan integritas auditor telah dilaksanakan.

Motivasi Kerja Auditor

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan mampu mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang auditor mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasinya dengan tujuan pribadinya (Hariyanti *et al*, 2019). Rahayu *et al*, (2017) menyatakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Para auditor yang termotivasi baik itu secara finansial ataupun mental akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan, karena auditor merasa tindakan ini mempunyai arti bagi kepuasan auditor itu sendiri. Tujuan dari motivasi kerja yaitu untuk mendorong auditor agar lebih terpacu semangatnya dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab serta memiliki independensi yang tinggi.

Integritas Auditor

Integritas menghendaki seseorang berlaku jujur dan jujur tanpa mengorbankan rahasia penerima pelayanan, pelayanan dan kepercayaan masyarakat tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Indikator integritas adalah kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya, keberanian auditor mengungkapkan permasalahan dan sikap bijaksana auditor (Amin *et al*, 2018). Dalam kode etik yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) Nomor S-01/AAIPI/3/2014 yang menyebutkan bahwa Integritas adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas seorang auditor adalah suatu kepribadian seseorang auditor yang bertindak secara konsisten dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik yang berlaku (Ngorantutul *et al*, 2019).

Kinerja Auditor

Merurut Mulyadi (2010) Pengertian kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolah ukur baik secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun bersifat kooperatif dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai peran atau target yang ditentukan sebelumnya dan setiap hasil pekerjaann yang dilaksanakan seorang auditor dapat dinilai hasil kerja sesuai target atau tidak. Larkin (2000) dalam

Trisnaningsih (2007) menyebutkan bahwa penilaian kinerja auditor didasari oleh beberapa kriteria yaitu: a) kemampuan auditor, b) komitmen profesional, c) motivasi (*motivation*), d) kepuasan kerja. (Hermawan et al., 2022)

Budaya Organisasi

Robbins & Coulter, (2012), budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut. Uraian tersebut menjelaskan bahwa pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja ini karena dengan budaya organisasi yang baik maka perilaku organisasi akan menjiwai pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan segala aspek permasalahan dengan memberikan solusi untuk kemajuan organisasi sehingga akan terdapat perbedaan dan keunggulan dengan organisasi lainnya. (Wahidi et al., 2020)

Budaya organisasi pada sisi internal pegawai akan memberikan masukan terhadap segala perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dilaksanakan, berhasil diselesaikan, dan akan memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri; Hasilnya, karyawan akan memiliki rasa percaya diri, kemandirian dan kekaguman terhadap dirinya sendiri. Sifat-sifat tersebut akan mampu meningkatkan harapan karyawan sehingga kinerjanya meningkat (Weigh & Anindita, 2023).

Pengembangan Hipotesis

Independensi Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan teori atribusi, menjelaskan bahwa perilaku berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Auditor yang menjunjung tinggi independensinya tidak akan terpengaruh dan tidak ditentukan oleh berbagai kekuatan eksternal dari auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukannya dalam pemeriksaan. (T. D. P. Sari & Amin, 2022) Sikap independensi yang tinggi akan membuat kinerja seorang auditor menjadi lebih baik. Seorang auditor yang mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak mudah dipengaruhi dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaan dan juga merumuskan opini dalam meningkatkan pencapaian suatu pekerjaan yang semakin baik atau kinerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Angela *et al*, (2021) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Dwiyanto *et al*, (2020), Prihono et al., (2020) yang menyatakan bahwa Sikap independensi harus dimiliki oleh seorang auditor karena pada saat melakukan audit, auditor harus bebas dari pengaruh siapapun khususnya pengaruh dari auditee. Argumentasi yang digunakan adalah, semakin tinggi sikap independensi seorang auditor, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

H1: Independensi Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan teori atribusi menjelaskan bahwa dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor, dimana seorang auditor yang memiliki motivasi yang baik dapat mendorong untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik pula. Kemampuan seseorang yang dibarengi dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik (Rismayadi, 2022). Motivasi atau dorongan dalam bekerja sangat menentukan tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus mampu menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan (Patria, 2022) Auditor juga memerlukan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki seorang auditor maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Angela *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti *et al.*, (2019) dan Rahayu *et al.*, (2017) Argumentasi yang digunakan, bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki auditor, sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditornya. Auditor akan mampu memberikan hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaannya jika memiliki motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Integritas Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal, dapat didefinisikan sebagai fondasi terciptanya perilaku auditor dalam mengambil sikap pada saat menjalankan perintah maupun pada saat menghadapi situasi tertentu. Integritas adalah kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya, keberanian auditor mengungkapkan permasalahan dan sikap bijaksana auditor (Amin *et al.*, 2018). Integritas mengharuskan untuk menjunjung tinggi asas kejujuran, tidak mencederai prinsip pada batasan-batasan obyek pemeriksaan yang disepakati, dan mengalahkannya kepentingan diri pribadi (Lilis *et al.*, 2020). Integritas berdasarkan kode etik, integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan dalam pengambilan keputusan. Integritas merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah *et al.*, (2020) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihono *et al.*, (2020) dan Ngorantutul *et al.*, (2019) yang berarti bahwa integritas auditor merupakan faktor internal meliputi usaha atau kemampuan dalam diri sendiri, yang merupakan dasar terciptanya perilaku auditor dalam mengambil tindakan pada saat melakukan tugas maupun pada saat menghadapi suatu situasi sehingga kinerja auditor bisa memperoleh hasil.

H3: Integritas Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi adalah sikap seseorang yang bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan segala temuan berdasarkan bukti-bukti yang ada (T. D. P. Sari & Amin, 2022). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang berperilaku dan harus menjadi tolak ukur dalam setiap program dan kebijakan pengembangan organisasi yang diambil (Yuliachtri *et al.*, 2022). Berdasarkan pandangan teori atribusi dan penelitian terdahulu, maka dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan auditor. Sedangkan independensi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, semakin tinggi juga sikap independensi auditor dalam melakukan pekerjaannya.

H4: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor

Motivasi kerja secara umum dapat diartikan sebagai serangkaian kekuatan pendorong yang muncul dari dalam dan luar setiap orang, dimana dorongan perilaku individu untuk bekerja keras dan penuh semangat serta mengembangkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi demi tujuan suatu organisasi (Rismayadi, 2022). Budaya organisasi inilah yang memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya (Sari, 2021). Berdasarkan pandangan teori atribusi dan penelitian terdahulu, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku dengan menanamkan nilai dan sikap pada para auditor dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan motivasi kerja mendorong auditor untuk lebih bekerja keras dan penuh semangat untuk hasil kerja yang baik.

H5: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi memperkuat pengaruh integritas terhadap kinerja auditor

Integritas dapat didefinisikan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan tolok ukur pada saat membuat keputusan. Integritas bisa disebut faktor internal yang mengontrol prestasi auditor (Candradewi & Putra, 2022). Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari auditor karena budaya organisasi dapat mempengaruhi pola-pola mereka dalam berfikir dan tata cara mereka bekerja dimana budaya organisasi dapat memperkuat hubungan integritas terhadap kinerja (Lilis et al., 2020). Berdasarkan pandangan teori atribusi dan penelitian terdulu, budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi dimana mempengaruhi mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan. Sedangkan Integritas mengharuskan auditor untuk bersikap jujur dan tidak mementingkan diri sendiri untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap hasil kinerja dan profesinya.

H6: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sugiyono, (2018) menyatakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan. Penelitian ini menggunakan satu jenis sumber data yakni data primer. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua. Dalam penelitian ini yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian adalah BPK Perwakilan Provinsi Papua. sampel penelitian ini mengacu pada kriteria yang diusulkan oleh (Hair, 2010) yaitu dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE), jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian mengambil nilai tengah menurut MLE yaitu sebanyak 150 sampel hal ini dikarenakan untuk menghindari data yang kurang valid dalam pengolahan data menggunakan program software SPSS. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling yakni metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria seorang auditor, pegawai administrator atau pengawas yang bertindak sebagai PPTK.

Pilot Test

Pilot test adalah uji percobaan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mengetahui kelayakan dari kuesioner penelitian. Selain itu, tujuan dilakukannya pilot test agar kuesioner pada penelitian lebih efektif, handal serta meminimalisir adanya error yang akan terjadi. Pilot test juga dapat digunakan untuk melihat kesalahan penulisan pada kuesioner sebelum kuesioner disebarkan. Dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test dapat diketahui bahwa responden mudah mengerti dan memahami pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan, sehingga memudahkan responden dalam mengisi pertanyaan yang diberikan.

Definisi dan Pengukuran Variabel Operasional

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut definisi variabel pada penelitian ini yaitu:

Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen atau biasa disebut dengan variabel terikat adalah variabel yang kebenarannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor menurut Prihono et al., (2020) merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu menurut standar yaitu, dimana kualitas berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dan ketepatan waktu yaitu kesesuaian waktu yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel - variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Independensi Auditor (X_1)

Variabel independen pertama adalah independensi auditor. Menurut Eko et al., independensi merupakan sikap untuk tidak memihak atau tidak berada dibawah pengaruh atau tekanan oleh pihak tertentu di dalam proses pengambilan Keputusan. Sedangkan menurut Jajang et al., Independensi terdiri dari kejujuran auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan obyektif yang tidak netral dalam diri auditor. Adapun instrument yang digunakan untuk mengukur variabel independensi auditor diadopsi dari Prambowo, (2020) yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Independensi sikap mental
- b. Independensi penampilan

Motivasi Kerja (X_2)

Variabel independen kedua adalah motivasi kerja. Menurut Hariyanti et al, (2019)., Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Rahayu et al, (2017)., motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Motivasi adalah hal yang penting karena adanya motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

Integritas Auditor (X_3)

Variable independent ketiga adalah integritas auditor. Menurut Prihono et al., (2020)Integritas merupakan komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan beretika, sesuai dengan nilai dan norma, serta adanya konsistensi untuk menjaga komitmen tersebut dalam setiap keadaan tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari situasi tersebut. Sedangkan menurut Menurut Mulyadi (2012:56), integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan masyarakat dan menjadi tolak ukur (banchmark) bagi anggota dalam menguji segala keputusan yang diambil. Indikator integritas adalah kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya, keberanian auditor mengungkapkan permasalahan dan sikap bijaksana auditor.

Variabel moderasi

Menurut Sugiyono (2018) variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh (memperkuat ataupun memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderasi digunakan karena adanya dugaan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi

hubungan antara independensi, motivasi kerja dan integritas terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan satu variabel moderasi yakni budaya organisasi.

Menurut Weigh et al, (2023), Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang menciptakan nilai, sikap, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku staf, seperti karyawan yang memahami budaya organisasinya sebagai sesuatu yang positif maka karyawan akan bertindak lebih produktif. Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berpikir, berperilaku dan berperilaku sesuai nilai-nilai organisasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk pada setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Handayani et al., 2019). Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang diadopsi dari (Prabayanthi & Widhiyani, 2018) yang terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu:

- a. Kejelasan nilai-nilai keyakinan
- b. Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan
- c. Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti
- d. Kohesi
- e. Komitmen

Metode Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan independensi, motivasi kerja, integritas, kinerja auditor, serta budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan model analisis data dengan menggunakan *software SPSS*. Menurut (Ghozali, 2015), tujuan SPSS adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori. SPSS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidak ada hubungan antar variabel.

Adapun metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Karakteristik yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya. Analisis statistik digunakan untuk memberikan gambaran dari suatu data yang dilihat dari minimum, maksimum, mean, dan Standar Deviasi (SD). Pada penelitian ini menggunakan variabel independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi atas skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item – total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2015).

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien Cronbach alpha dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila mempunyai koefisien Cronbach alpha $> 0,5$. Hasil uji reliabilitas

kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pernyataan penelitian (Ghozali, 2015).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot, dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015):

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, metode pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1Z + b_5X_2Z + b_6X_3Z + e \dots\dots\dots (2)$$

Dengan:

Y = Kinerja audit

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel independensi

X2 = Variabel motivasi kerja

X3 = Variabel integritas

Z = Variabel budaya organisasi

e = error

Dalam membuktikan kebenaran uji hipotesis yang diajukan, digunakan uji statistik terhadap *output* yang dihasilkan dari persamaan regresi uji statistik ini meliputi:

Uji F (Goodness of fit)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama sama. Dengan Uji-F dapat diketahui apakah seluruh variabel bebas yang dimaksudkan dalam model secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Diketahui dasar pengambilan keputusan dalam Uji-F, dalam hal ini ada 2 (dua) acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2018).

Uji Statistik T

Uji ini digunakan untuk menguji kebermaknaan (signifikansi) pengaruh masing masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriterianya adalah menolak hipotesis nol (H_0) apabila nilai nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansi = 5%. selain membandingkan t hitung dan t tabel keputusan yang diambil juga dapat dilihat pada nilai Sig. Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima (sugiyono, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Ash-Shiddieqy, H., & Azizussalam, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Organisasi Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Kalimantan Selatan. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 345–357.
- Amin, M., Arfan, M., Darwanis, & Djalil, M. A. (2018). The Effect of Integrity, Professionalism, and Audit Knowledge on Auditor Performance in Aceh Inspectorate Office Banda Aceh, Indonesia. *BRAND: Broad Research in Accounting, Negotiation & Distribution*, 9(2), 22–28.
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Senapan*, 1(1), 291–301.
- Candradewi, N. K. A., & Putra, I. P. D. S. (2022). Pengaruh Integritas Auditor, Pemahaman Good Governance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 285–295.
- Damayanti, D. N., & Hastuti, T. D. (2022). Effect of Using Audit Tools and Linked Archived System, Computer Self Efficacy and Professional Training on Auditor Performance with Professional Ethics as Moderating Variable. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 4(6), 51–63.
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 936–942.
- Ferdiansyah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2), 109.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handayani, M., Robiani, B., & Tjandrakirana, R. (2019). The Effects of Organizational Commitment,

- Organizational Culture, Leadership Style, Functional Position and Motivation on Auditor Performance. *Science and Technology Publications, Seabc* 2018, 218–224.
- Hariyanti, J. N., & Mustikawati, R. I. (2019). (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(4). *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(4), 1–21.
- Hermawan, S., Roswita, C. D., Biduri, S., Nugraheni, R., & Qonitah, I. (2022). Competence , Work Experience and Integrity On The Performance Of Auditor: The Role Of Professionalism. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1), 34–50.
- Johari, R. J., Ridzoan, N. S., & Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload , Time Pressure and Social Influence Pressure o n Auditors ' Job Performance. *International Journal of Financial Research* 10(3).
- Lilis, Y., Rasuli, M., & Oktari, V. (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 349–364.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Ngorantutul, P., Susi, H., & Yusni, M. (2019). Pengaruh integritas dan kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor bpkp perwakilan provinsi riau. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*, XI(4).
- Patria, N. (2022). The Effect Of Profesionalism, Independence, Competence, Motivation and Job Satisfication On Auditor Performance (Study at the Jambi Province and Jambi City Inspectorate Offices). *Jurnal Scientia*, 11(1), 289–296.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1059.
- Prambowo, E. S. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9.
- Prihono, J., Istiatin, & Sudarwati. (2020). Auditor Performance Is Reviewed From Integrity, Independence, Professionalism And Competence (Study at klaten district inspectorate office). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4, 463–477.
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, i D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.
- Rismayadi, B. (2022). Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 46–61.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Management. Eleventh Edition. Prentice Hall. New Jersey*.
- S, S., Azwardi, A., & Fadillah, M. (2020). The Effect of Independence, Integrity, and Professionalism on the Performance of Government External Auditors: Case Study on the Southern Sumatra Audit Board. *Journal of Accounting Finance and Auditing Studies (JAFAS)*, 6(3), 36–57.
- Sari, D. P. (2021). Moral Reasoning Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, Dan Motivasi

Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 83.

Sari, T. D. P., & Amin, A. (2022). The Effect of Professional Ethics, Auditor Experience, and Auditor Independence on Auditor Performance with Auditor Professional Skepticism As a Mediating Variable. *Akuntansi Dewantara*, 6(2), 25–37.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryandari, N. N. A., & Wulandewi, K. K. (2022). The Influence Of Independence, Auditor Experience, Professionalism, Auditor Motivation, And Competence On Auditor Performance In Accounting Firm In Bali. *Jurnal Mantik*, 6(3), 3850–3857.

Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238.

Weigh, J. V. T., & Anindita, R. (2023). Auditor Performance Within Moderasi Compliance and the Influence of Audit Structure, Good Governance, and Organizational Culture. *Majalah Ilmiah Bijak*, 20(1), 147–159.

Yuliachtri, S., Fadhilah, J., Djuniar, L., & Betri. (2022). Understanding Good Governance Leadership Style And Organizational Culture On Auditor Performance With Audit Structure As. *Global Research Review in Business and Economics*, 8(04), 8–18.