

TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi pada Kantor Akuntan Publik se-Kota Makassar)

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL
CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
TOWARDS AUDITOR PERFORMANCE WITH
THE INTEGRITY AUDITOR AS
MODERATE VARIABLE***

(Study at Public Accounting Office in Makassar City)

**FADEL
A062202024**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada Kantor Akuntan Publik se-Kota Makassar)

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARDS AUDITOR PERFORMANCE WITH THE INTEGRITY AUDITOR AS MODERATE VARIABLE

(Study at Public Accounting Office in Makassar City)

disusun dan diajukan oleh

**FADEL
A062202024**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Disusun dan diajukan oleh

FADEL
A062202024

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Program Studi Magister **Akuntansi** Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 06 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

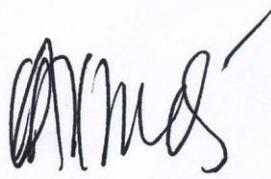
Pembimbing Pendamping

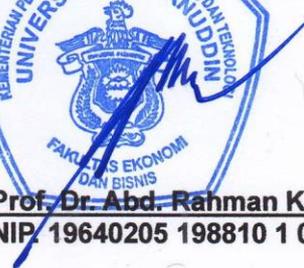

Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 19640609 199203 1 003


Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 19670518 199802 2 001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Aini Indriyawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 19651012 199903 2 001


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadel
NIM : A062202024
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul
**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai
Variabel Moderasi” (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Se-Kota Makassar)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam
naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah
diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam
naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudiann hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan
terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan
tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang
berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, paasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 6 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Fadel

PRAKATA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik Se-Kota Makassar). Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing I dan ibu Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing II yang telah memberikan waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis. Arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Ibu Prof. Dr. Kartini, SE., Ak.,M.Si.,CA, Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA dan ibu Dr. Nadhirah Nagu, SE., M.Si.Ak., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.
5. Terima kasih yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada ayahanda tercinta Sakaria Saleh Najib dan ibunda Hj. Ida Rasuddin yang senantiasa menyertai peneliti dengan doa dan mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang kepada peneliti selama ini.
6. Sahabat-sahabatku terkasih pada Program Magister Akuntansi Angkatan 20202 kelas C terutama: Rahmat Hidayat, Rezky Ramadhani, Risnawati, Hasri, Iqrima Mas Mappangile, Mirna Pratiwi Mangitung, Adolfina Resty Anne, Noviyanti Angreani, Muhammad Achsyah Jalil, Andi Ulva, Arif Rahman Hasdik, Abd. Rahman, Zarina, Alma Pratiwi, A. Muh Syukur Hidayatullah, dan Radiatul Adawiah Nur Mutmainah atas dukungan dan kebersamaan selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian tesis ini.
7. Seluruh dosen Magister Akuntansi dan pegawai akademik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas semua ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis, segala bantuan selama proses perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua budi baik dan dukungan yang diberikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan anugrahNya atas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.

Akhir kata penelitian berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat meskipun peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari

kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 6 Februari 2023

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Fadel

ABSTRAK

FADEL. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Kantor Akuntan Publik Se-Kota Makassar* (dibimbing oleh Arifuddin dan Darmawati).

Penelitian ini bertujuan mengukur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor sebelum dan sesudah dimoderasi oleh variabel integritas. Jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan metode penentuan sampel secara purposif. Sampel sebanyak lima puluh responden yang tersebar pada beberapa KAP di Kota Makassar. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sebelum dan sesudah dimoderasi oleh variabel integritas.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja auditor, integritas auditor



ABSTRACT

FADEL. *The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Commitment Towards Auditor Performance with the Integrity Auditor as Moderate Variable: A Study at Public Accounting Office in Makassar City* (supervised by Arifuddin and Darmawati)

This study aims to measure and analyze the effect of leadership style, organizational culture, and organizational commitment on auditor performance before and after being moderated by variable integrity. The type of research was quantitative research. The sample was determined using purposive sampling method consisting of 50 respondents spreading across several KAP in Makassar City. The research instrument used was a questionnaire, where the data were collected from the questionnaire. The data were then analyzed using multiple linear regression analysis and moderation regression. The results show that leadership style, organizational culture, and organizational commitment have a positive and significant effect on auditor performance before and after being moderated by the integrity variable.

Keywords: leadership style, organizational culture, organizational commitment, auditor performance, integrity auditor



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep.....	14
2.1.1 Teory Atribusi	14
2.1.2 Kinerja Auditor.....	16
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.4 Budaya Organisasi	24
2.1.5 Komitmen Organisasi	28

2.1.6 Integritas Auditor	30
2.2 Tinjauan Empiris	33
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	36
3.1 Kerangka Pemikiran.....	36
3.2 Hipotesis.....	37
3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor	37
3.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	39
3.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	40
3.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Integritas Auditor	41
3.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Integritas Auditor	43
3.2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Integritas Auditor	44
BAB IV METODE PENELITIAN	47
4.1 Rancangan Penelitian	47
4.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	48
4.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	49
4.3.1 Populasi	49
4.3.2 Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	49
4.4 Jenis Dan Sumber Data	50
4.4.1 Jenis Data	50
4.4.2 Sumber Data	50
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	51
4.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	51
4.6.1 Variabel Penelitian	51

4.6.2 Operasional Variabel.....	52
4.7 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	54
4.8 Teknik Analisis Data.....	54
4.8.1 Analisis Kualitas Data.....	54
4.8.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
4.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.8.4 Uji Hipotesis	56
Bab V Hasil Penelitian	60
5.1 Deskripsi Data.....	60
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
5.1.2 Deskripsi Umum Responden Penelitian	62
5.1.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	66
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	73
5.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
5.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	76
5.4 Analisis Regresi Data Penelitian	80
5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.4.2 Analisis Regresi Moderasi	82
5.5 Pengujian Hipotesis	86
Bab VI Pembahasan	90
6.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor	90
6.2 Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor.....	92
6.3 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor.....	94
6.4 Integritas Auditor Memperkuat Dalam Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor	96

6.5 Integritas Auditor Memperlemah Dalam Memoderasi Pengaruh	
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	98
6.6 Integritas Auditor Memperkuat Dalam Memoderasi Pengaruh	
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	101
Bab VII Penutup	104
7.1 Kesimpulan	104
7.2 Implikasi.....	107
7.3 Keterbatasan Penelitian	107
7.4 Saran	108
Daftar Pustaka	109
Lampiran	115

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 4.1 Daftar Sampel Penelitian	49
Table 4.2 Operasional Variabel.....	52
Table 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	63
Table 5.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	64
Table 5.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	66
Table 5.4 Deskripsi Gaya Kepemimpinan	68
Table 5.5 Deskripsi Budaya Organisasi	69
Table 5.6 Deskripsi Komitmen Organisasi	70
Table 5.7 Deskripsi Kinerja Auditor	71
Table 5.8 Deskripsi Integritas Auditor	72
Table 5.9 Hasil Uji Validitas	74
Table 5.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Table 5.11 Hasil Uji Normalitas.....	76
Table 5.12 Hasil Uji Multikolonieritas	78
Table 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Table 5.14 Hasil Uji Summary.....	80
Table 5.15 Hasil Uji Annova.....	80
Table 5.16 Hasil Analisis Regresi Moderasi	83
Table 5.17 Hasil Uji Summary.....	83
Table 5.18 Hasil Uji Annova.....	83
Table 6.1 Ringkasan Hasil Penelitian.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.2 Kerangka Model Penelitian	37
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	77
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Peta Teori	116
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	122

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis pada zaman sekarang ini banyak pelaku bisnis yang akan membuat laporan keuangan untuk mengetahui posisi keuangan dan hasil usahanya sebagai acuan untuk pengambilan keputusan. Dunia bisnis yang mengalami perkembangan pesat akan membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa. Perubahan pesat yang terjadi di lingkungan bisnis pada era sekarang ini, menuntut akuntan publik untuk meningkatkan mutu jasa audit atas laporan jasa keuangan historis, jasa attestasi, dan jasa akuntansi dan review (Putri et al., 2019). Pelaksanaan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing, serta harus menjalani pelatihan teknis yang cukup (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2011). Pada KAP prestasi dan kinerja yang terus meningkat tidak terlepas dari sumber daya manusia. Untuk itu kalangan auditor harus fokus meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang bisa meningkatkan kinerja (Hutagalung, 2019). KAP merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Akuntan Publik dalam menjalankan profesinya di atur oleh kode etik profesi.

Profesi seorang akuntan publik memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Pentingnya peran profesi akuntan publik adalah untuk meningkatkan kualitas informasi keuangan atau laporan keuangan suatu entitas. Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi (Putri et al., 2019). Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat Kode Etik Akuntan Indonesia

menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi (Trisnaningsih, 2007).

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban manajemen yang berupa asersi (representasi) baik secara eksplisit ataupun implisit. Hal tersebut dikarenakan “laporan keuangan merupakan ringkasan atas proses pencatatan dari transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama periode berjalan” (Putri et al., 2019). Menurut FASB, karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan mencakup dua hal yakni relevan dan dapat diandalkan. Kedua karakteristik tersebut sangatlah sulit untuk diukur, sehingga “para pemakai informasi membutuhkan jasa pihak ketiga yaitu auditor independen untuk memberi jaminan bahwa laporan keuangan tersebut memang relevan dan dapat diandalkan serta dapat meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut” (Singgih et al., 2010).

Profesi sebagai auditor merupakan profesi yang menjadi jembatan antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan (Ryan et al., 2001). Oleh karena itu auditor diharapkan selalu menjaga independensinya dengan bersikap objektif dan tidak memihak pada salah satu pihak. Independensi sendiri dapat dimaknai sebagai suatu hal yang mutlak yang berarti tidak mudah dipengaruhi, karena penugasan audit dilakukan demi kepentingan umum, yakni memastikan bahwasanya audit yang dilakukan oleh auditor memiliki kualitas yang baik demi terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas pula (Fitriani, 2022). Oleh karena vitalnya peran auditor tersebut sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor

dituntut untuk memberikan kinerja yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor (Andini et al., 2017). Auditor independen mesti menyadari bahwa bekerja profesional, sesuai standar audit dan mematuhi kode etik akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak maka akan terjadi salah menetapkan opini audit yang seharusnya wajar dengan pengecualian diberikan wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit atau *audit failure* (Agoes, 2017)

Opini yang dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan tindakan yang akan diambil. Opini yang dikeluarkan oleh auditor merupakan representasi dari kualitas audit, realita yang terjadi kini menggambarkan bahwa kualitas audit yang diharapkan seakan terabaikan, ini tidaklah berlebihan karena beberapa kasus yang terjadi. Di Indonesia sendiri, berbagai kasus penyimpangan yang dilakukan oleh auditor sudah beberapa kali terjadi. Mulai dari PwC yang memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) kepada Asuransi Jiwasraya meskipun perusahaan tersebut mengalami kerugian, KAP KPMG-SSH yang menyuap pejabat pajak, pelanggaran standar audit oleh AP Kasner Sarumpea terhadap audit laporan keuangan PT. Garuda Indonesia, serta berbagai kasus yang menimpa KAP mitra EY di Indonesia seperti kasus yang dilansir dari Tempo.Co adalah Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young's (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja sepakat membayar denda senilai US\$ 1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Hal ini menjadi alarm

tersendiri terkait dengan mulai mudarnya nilai-nilai moral yang diterapkan didalam etika profesi akuntan publik itu sendiri.

Kasus di atas memberikan tamparan terhadap kinerja auditor yang masih rendah. Kinerja auditor sangat berarti sebab kinerja yang baik dari seseorang auditor hendak menciptakan laporan keuangan yang bisa di yakin oleh para penggunanya bagaikan dasar pengambilan keputusan. Profesi Akuntan Publik (AP) berperan sebagai penjaga kualitas pelaporan keuangan yang di gunakan oleh publik (stakeholders) sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi. Mengetahui faktor faktor yang berkaitan dengan kinerja auditor di harapkan auditor dapat melaksanakan kegiatan audit dengan lebih efektif dan efisien (Ilmatara et al., 2020). Lemahnya kinerja akuntan publik dan jajarannya dalam melakukan audit laporan keuangan perusahaan menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat akan hasil audit laporan keuangan. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengan sikap yang tepat. Auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal.

Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Dariana & Refina yang dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa faktor yang memiliki tingkat keberpengaruhan tinggi terhadap kinerja auditor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah integritas seorang auditor.

Gaya kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya (Sagala, 2018). Pemimpin yang efektif harus mampu mengendalikan bawahannya dengan selalu mengandalkan daya tarik mereka dalam menyampaikan pesan-pesan sehingga dapat diterima dengan baik oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan hubungan antara bawahan dengan pimpinannya dalam suatu organisasi. Apabila seorang pimpinan mampu memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Kinerja auditor akan maksimal apabila adanya gaya kepemimpinan yang baik (Sagala, 2018). Demikian pula gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai (Trisnaningsih, 2007).

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi kinerja auditor adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut (S. Robbins et al., 2012). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku (Sari, 2013). Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Sembiring, 2011). Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama

oleh anggota suatu organisasi (Gibson et al., 1996). Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor.

Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada suatu organisasi yang berfungsi sebagai perekat dan acuan untuk berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga Kinerja Auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut (Nuraini, 2016).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap loyal terhadap organisasi, selalu menjaga dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasinya (Yusuf et al., 2018). Komitmen organisasi merupakan perilaku atau sikap yang bermutualisme satu sama lain dan saling menguatkan (Trisnaningsih, 2007). Komitmen timbul jika seorang auditor merasakan dirinya adalah bagian dari tanggungjawab tersebut. Apabila tugasnya mendapatkan hasil yang bagus maka dia ikut senang dan apabila hasilnya tidak bagus maka dia juga merasa empati serta bertanggung jawab atas kegagalan tersebut (Sidik et al., 2020). Keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan berarti menunjukkan bahwa seseorang tersebut berpihak pada pekerjaannya sehingga komitmen pada organisasi diartikan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Stephen Robbins, 2008).

Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu prinsip yang dimiliki oleh seorang auditor untuk cenderung memilih organisasi tersebut dengan tujuan berupaya mempertahankan dirinya didalam organisasi tersebut (Wijana et al., 2015). Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan atau auditor mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi KAP, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al., 1984).

Faktor berikutnya yaitu integritas, integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas juga merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan Auditor jujur dan terus terang dalam segala hal (Utami, 2015). Integritas diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan audit. Integritas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang auditor untuk jujur dan transparan dalam melaksanakan tugasnya dan berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil walaupun akan berdampak kepada dirinya sendiri (Sabirin et al., 2019). Integritas merupakan keadaan dimana suatu individu yang berupaya dalam meningkatkan kepercayaan terhadap publik, maka individu tersebut haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam kinerjanya. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki perusahaan (Wijana et al., 2015).

Gaol (2017) menyatakan bahwa integritas merupakan kualitas yang menjadi dasar bagi auditor dalam melakukan pengujian terhadap keputusan yang dibuatnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur

transparan, bertanggung jawab, berani, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas auditnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur integritas auditor yakni “jujur, berani, bijaksana, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kode etik profesi” (Taheer, 2019).

Teori atribusi menjelaskan tentang cara kita menilai individu secara berbeda, kita berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang dipengaruhi secara internal adalah perilaku dari dalam kendali pribadi individu itu sendiri sedangkan eksternal adalah perilaku yang disebabkan oleh sebab-sebab luar (Stephen Robbins, 2008). Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada eksternalnya (Agustini et al., 2017).

Seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dengan kondisi disekitarnya yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*. *Dispositional attributions* yaitu aspek perilaku dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational attributions* yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai social, dan pandangan masyarakat (Putri et al., 2019). Peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, khususnya pada faktor eksternal dan faktor internal yang merupakan salah satu penentu kinerja seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Dariana & Refina mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi,

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Kebaharuan dari penelitian ini adalah penambahan variabel integritas sebagai variabel moderasi. Alasan peneliti menggunakan variabel integritas sebagai variabel moderasi dibanding menggunakan variabel profesionalisme karena peneliti menganggap bahwa auditor yang memiliki sikap integritas sudah pasti memiliki sikap profesionalisme. Menurut prinsip etika profesi akuntan Indonesia, guna memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik setiap auditor harus mempertanggungjawabkan profesionalismenya melalui integritas yang setinggi mungkin. Integritas auditor merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja auditor.

Auditor yang mempunyai integritas tinggi mampu bertahan dari berbagai tekanan, sehingga fakta-fakta yang tersaji dalam laporan keuangan menjadi handal dan dapat dipercaya dan ketika memeriksa laporan keuangan, auditor harus memiliki sifat jujur, berani, bijaksana dan patuh terhadap kode etik. Auditor yang memiliki integritas tinggi sudah pasti memiliki sikap profesionalisme, sehingga seorang auditor dalam menjalankan tugasnya akan semakin terjamin dan menghasilkan kinerja yang baik. Penggunaan variabel integritas auditor ini didukung oleh pernyataan Sabirin et al., (2019) integritas diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan audit. Integritas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang auditor untuk jujur dan transparan dalam melaksanakan tugasnya dan berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil walaupun akan berdampak kepada dirinya sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor?
5. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor?
6. Apakah integritas auditor memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari berbagai macam sumber referensi dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang di moderasi integritas auditor.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dinyatakan oleh Victor Vroom (1964). Teori ini menyatakan bahwa intensitas cenderung melakukan sesuatu dengan harapan

bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik setiap individu. Teori ini membahas tentang motivasi individu, dimana itu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu keinginan dan peluang. Penelitian ini melihat adanya peluang untuk individu melakukan tindakan fraud atau error dalam penugasannya ketika anggaran waktu yang diberikan tidak sebanding dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain itu, penelitian ini juga ingin menguji terkait dengan bagaimana teori atribusi menjelaskan keterkaitan antara variabel independen, moderasi, dan dependen. Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh Harold Kelley pada tahun 1972. Secara garis besar teori atribusi menggambarkan alasan seseorang memilih suatu tindakan dalam upaya untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain. Terkait dengan hal tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan teori atribusi untuk menganalisis bagaimana kemudian integritas auditor dalam memengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi auditor dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bukti empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan integritas dalam penelitian ini yang sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi kinerja auditor. Kemudian hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan menyediakan ruang ilmiah bagi penelitian lanjutan mengenai kinerja auditor

2. Kegunaan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para auditor yang bekerja di KAP untuk senantiasa menjaga kualitas audit yang dilakukannya tetap dalam kondisi terbaik meskipun dalam situasi yang sulit karena dalam menjalankan tugas sebagai seorang auditor cenderung dihadapkan pada situasi

kompleksitas tugas yang tinggi dengan jangka waktu yang terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang dapat digunakan oleh para auditor dalam menghadapi kompleksitas audit yang dialaminya agar kualitas kerjanya tetap dalam kondisi terbaik. Selain itu penelitian inipun diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai kontribusi untuk pengembangan ilmu akuntansi khususnya dibidang audit.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Penelitian ini disusun berdasarkan pedoman penulisan tesis dan disertasi yang telah ditulis oleh Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2013 yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penelitian ini.

Bab I Pendahuluan, Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan terkait judul usulan penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka, Bab ini menguraikan teori yang menjadi dasar dalam proses meneliti. Peneliti mengkaji berbagai sumber yang berkaitan dengan judul untuk dijadikan sebagai acuan merumuskan hipotesis, kemudian digambarkan dalam kerangka pikir berupa alur penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab III Kerangka Konseptuan dan Hipotesis, Bab ini menguraikan kerangka pemikiran teoritis dan penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan perumusan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV Metode Penelitian, menguraikan rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik pengolahan data yang digunakan hingga

penggunaan analisis yang digunakan peneliti.

Bab V Hasil penelitian, menguraikan deskripsi data penelitian dan menyajikan hasil pengolahan data.

Bab VI Pembahasan, bab ini menguraikan pembahasan dari tiap variabel atas hasil penelitian berkenaan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian beserta teori yang mendasari.

Bab VII Penutup, menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Attribution Theory*

Menurut Heider (1958) menyatakan perilaku individu dapat dijelaskan dengan teori atribusi. Heider mengembangkan teori ini dengan memberikan argumentasi bahwa kombinasi dari internal dan kekuatan eksternal yang menentukan perilaku suatu individu. Kinerja serta perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuannya secara personal yang berasal dari kekuatan internal yang dimiliki oleh seseorang misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha. Sedangkan, faktor-faktor yang berasal dari luar kendali individu merupakan kekuatan eksternal seseorang seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan.

Teori Atribusi menjelaskan suatu konsep tentang perilaku manusia. Teori ini digunakan untuk mengembangkan penjelasan tentang bagaimana mengevaluasi individu secara berbeda, tergantung pada makna yang terkait dengan perilaku tertentu. Pada dasarnya, teori ini mengemukakan bahwa ketika mengamati perilaku seseorang, kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal atau eksternal. Perilaku internal adalah perilaku yang dianggap dipengaruhi oleh pribadi seorang individu. Sedangkan perilaku eksternal dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, yaitu seorang individu yang telah bertindak demikian disebabkan oleh situasi tertentu (S. Robbins et al., 2015).

Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor. Teori atribusi yang

dikemukakan oleh (F. Rahmi et al., 2017) sebagai berikut:

Perilaku seseorang dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal merupakan perilaku yang bersumber dari dalam diri individu seperti kepribadian atau motivasi sementara faktor eksternal merupakan perilaku yang disebabkan oleh faktor yang bersumber dari luar yakni lingkungan. Dengan demikian, teori atribusi berkaitan erat dengan *locus of control* seorang auditor.

Nadirsyah et al., (2009) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan tingkat keyakinan ketika *outcome* dari tindakan kita tergantung pada apa yang dilakukan oleh suatu individu (orientasi kontrol internal) atau kejadian diluar pribadinya (orientasi kontrol eksternal). *Locus of control* terbagi menjadi dua jenis, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan yang ia peroleh berasal dari dirinya sendiri, mereka menganggap nasib mereka dipengaruhi oleh usahanya sendiri sedangkan *locus of control external* meyakini bahwa ada faktor diluar diri mereka yang menentukan keberhasilannya (Kartika et al., 2007). *Locus of control* internal akan membuat auditor cenderung untuk bekerja maksimal karena ia beranggapan bahwa semua hal yang dilakukannya akan menentukan nasib yang diterimanya kemudian. Berbeda dengan auditor dengan *locus of control* internal, auditor yang berfikiran *locus of control external* lebih beranggapan bahwa hasil yang ia peroleh ditentukan oleh faktor lain diluar kendali dirinya. *Locus of control eksternal* ini cenderung menerima perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki *locus of control eksternal* memiliki kinerja yang rendah dan lebih toleran terhadap perilaku disfungsional audit.

Dalam penelitian ini sendiri, peneliti akan menguji kembali teori ini dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dengan kehadiran integritas auditor sebagai pemoderasi. Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara

karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor, di mana integritas auditor merupakan “kumpulan” dari karakteristik individu auditor itu sendiri yang menunjukkan siapa mereka dan apa yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan auditnya. Integritas berkenaan dengan *locus of control* yang bisa memengaruhi auditor untuk menjaga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi auditor dalam bekerja. Inilah yang kemudian ingin diujikan melalui hipotesis yang nantinya akan dirumuskan yang secara umum menggambarkan bahwa integritas auditor mampu meningkatkan kinerja auditor melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

2.1.2 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson et al., 1996).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor

adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2017). Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers et al., 1995).

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

Kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor. Auditor independen mesti menyadari bahwa bekerja profesional, sesuai standar audit dan mematuhi kode etik akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak maka akan terjadi salah menetapkan opini audit yang seharusnya wajar dengan pengecualian diberikan wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit atau *audit failure* (Agoes, 2017). *Audit failure* terjadi jika akuntan publik memberikan opini yang tidak sesuai dengan keadaan laporan keuangan karena gagal mematuhi aturanaturan yang ada dalam standar

auditing. Akibat dari terjadinya kegagalan audit yang dilakukan oleh auditor memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan bisa saja perusahaan bangkrut karena salah mengambil keputusan dari laporan keuangan yang di audit dan juga dapat merugikan berbagai pihak seperti investor, manajer, karyawan dan bahkan masyarakat dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Nawawi (2006) mengemukakan bahwa individu atau pegawai dapat menunjukkan kinerja apabila tiga faktor yaitu pengetahuan, pengalaman dan kepribadian yang ada dalam diri individu saling mendukung ketika digunakan beraktivitas menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas. Oleh karena itu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari:

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
2. Pengalaman, yang tidak saja sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sudut bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, sikap terhadap pekerjaan.

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan padanya serta menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai apakah pekerjaan yang dilakukan seorang auditor sudah baik atau sebaliknya (Hanif, 2013). Kinerja auditor merupakan penerapan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih dominan ke arah tercapainya tujuan suatu

organisasi. Kinerja dianggap sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan (Lismawati et al., 2021). Maka dari itu auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan perintah yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik yang dimiliki auditor.

Goldwasser (1993) mengemukakan bahwa kinerja auditor dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan tingkatan penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan seorang auditor, serta keahlian untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu merupakan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

Selain itu kinerja auditor juga dapat diukur dari berbagai dimensi yakni perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, dan pemilihan staf. Perencanaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan tindakan yang diperlukan dalam tugas pengauditan dengan tujuan untuk menghindari ketidaksepahaman antara auditor dan klien, menekan biaya audit, dan menentukan tindakan perbaikan jika terdapat kesalahan yang terjadi saat melaksanakan penugasan audit. Investigasi dilakukan ketika auditor menemukan hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Fitriani, 2022). Supervisi adalah langkah pengawasan yang dilakukan untuk memastikan tingkat keberhasilan dari perencanaan yang telah dilakukan. Koordinasi dilakukan agar menghindari

miskomunikasi atau kesalahpahaman yang mungkin terjadi dalam penugasan tim audit. Dengan adanya koordinasi dapat membuat auditor dalam suatu penugasan tim audit dapat saling berkomunikasi sehingga para auditor dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Terakhir adalah pemilihan auditor yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi (Fitriani, 2022).

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu (Umam, 2010).

Luthans (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas, perilaku yang berorientasi pada hubungan, dan kepemimpinan partisipatif (Siagian, 2002). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui

orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Fleishman et al., 1962).

Sagala (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya. Pemimpin yang efektif harus mampu mengendalikan bawahannya dengan selalu mengandalkan daya tarik mereka dalam menyampaikan pesan-pesan sehingga dapat diterima dengan baik oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan hubungan antara bawahan dengan pimpinannya dalam suatu organisasi. Apabila seorang pimpinan mampu memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Kinerja auditor akan maksimal apabila adanya gaya kepemimpinan yang baik.

Zainal (2010) mengemukakan bahwa ada tiga jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya Kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang

kooperatif. Dalam Gaya Kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Gaya Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Kartono (2009), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan

orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Teori kepemimpinan perilaku mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer (Kreitner et al., 1998). Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara

keseluruhan. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis (Trisnaningsih, 2007).

2.1.4 Budaya Organisasi

Trisnaningsih (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis, dan emosional. Budaya memengaruhi pola teladan perilaku manusia yang teratur karena budaya menggambarkan perilaku yang sesuai untuk situasi tertentu. Aspek budaya yang terpenting adalah memastikan kehidupan manusia baik secara fisik maupun secara sosial. Dengan demikian, seorang akuntan perilaku harus menyadari akan gagasan untuk budaya (Arfan et al., 2005).

Budaya organisasi sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan 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 (S. Robbins et al., 2012).

Prabayanthi et al., (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, dikuatkan lagi dengan penelitian Rusmita et al., (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Terbentuknya sikap independensi untuk masing-masing auditor, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di KAP dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Peningkatan kinerja ini, apabila disertai dengan suatu komitmen yang tertanam pada diri auditor maka dapat memberikan hasil yang terbaik secara tidak langsung kepada organisasi tempat dia bekerja

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif (Gibson et al., 1996). Budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah (Kotter et al., 1992). Budaya organisasi sebagai gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma (Hellriegel et al., 1989). Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain (Hofstede et al., 1990). Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi (Siagian, 2002).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasinya dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen (Siagian, 2002).

Robbins et al., (2015) mengemukakan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detil.
3. Berorientasi kepada hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada individu, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu.
6. Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Kreitner et al., (1998) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

1. Budaya konstruktif merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
2. Budaya pasif-defensif mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

Robbins et al., (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi menuntut agar para anggotanya merasa bangga mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Hal itu hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Selanjutnya ditambahkan budaya organisasi sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya dan keterikatan terhadap organisasi, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa maupun kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Pemahaman mengenai budaya organisasi selain untuk memudahkan pemecahan masalah internal seperti imbalance, kinerja atau pengembangan karir, juga akan membantu organisasi menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan penyesuaian terhadap lingkungan eksternalnya

sehingga diharapkan organisasi dapat terus bertahan dalam segala kondisi, sehingga budaya organisasi perlu dipelihara.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris et al., 1983). Dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective dan continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial (Kalbers et al., 1995).

Komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan secara psikologis, dan loyalitas. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi (Buchanan, 1974).

Komitmen organisasi adalah sikap loyal terhadap organisasi, selalu menjaga dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasinya (Yusuf et al., 2018). Komitmen organisasi merupakan perilaku atau sikap yang bermutualisme satu sama lain dan saling menguatkan (Trisnaningsih, 2007). Komitmen timbul jika seorang auditor merasakan dirinya adalah bagian dari tanggungjawab tersebut (Sidik et al., 2020). Apabila tugasnya mendapatkan hasil yang bagus maka dia ikut senang dan apabila hasilnya tidak bagus maka dia juga merasa empati serta bertanggung jawab atas kegagalan tersebut.

Meyer et al., (1997) mengemukakan indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti untuk organisasi dibandingkan karyawan dengan *affective commitment* yang rendah. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan *affective commitment* rendah. Karyawan dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang rendah.

2. *Continuance Commitment*

Karyawan dengan *continuance commitment* tinggi akan bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran akan kerugian yang dialami jika keluar dari organisasi. Karyawan dengan *continuance commitment* tidak dapat diharapkan memiliki keinginan untuk berkontribusi pada organisasi. Jika karyawan tersebut tetap bertahan dalam

organisasi, maka pada tahap selanjutnya karyawan tersebut dapat merasa putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

3. *Normative Commitment*

Karyawan dengan *normative commitment* tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan.

Steers et al., (2000) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor personal meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal. Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

2.1.6 Integritas Auditor

Arens et al., (2015) menyatakan bahwa integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kata hatinya, dalam situasi seperti apapun.

Integritas adalah: Suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan (Mulyadi, 2017). Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan (Mulyadi, 2017). Mendefenisikan integritas sebagai: Unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas dalam menguji semua keputusannya (Agoes, 2017).

Menurut Prinsip Etika Profesi Akuntan Indonesia dalam memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap auditor harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional (Mulyadi, 2017). Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi auditor dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Integritas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang auditor untuk jujur dan transparan dalam melaksanakan tugasnya dan berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil walaupun akan berdampak kepada dirinya sendiri (Sukriah et al., 2009). Integritas merupakan keadaan dimana suatu individu yang berupaya dalam meningkatkan kepercayaan terhadap publik, maka individu tersebut haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam kinerjanya (Jusup, 2016). Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki perusahaan.

Integritas diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan audit. Integritas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang auditor untuk jujur dan transparan dalam melaksanakan tugasnya dan berani

bertanggung jawab atas keputusan yang diambil walaupun akan berdampak kepada dirinya sendiri (Sabirin et al., 2019). Integritas merupakan keadaan dimana suatu individu yang berupaya dalam meningkatkan kepercayaan terhadap publik, maka individu tersebut haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam kinerjanya. Integritas juga mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki perusahaan (Wijana et al., 2015). Integritas berpengaruh pada kinerja auditor, auditor dituntut untuk tetap berani, jujur, bijaksana dan bertanggungjawab guna sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang handal sehingga laporan hasil pemeriksaan yang dihasilkan dapat berkualitas dan dipercaya oleh para pengguna informasi. Kualitas laporan yang baik serta dapat dipercaya akan menjadikan suatu tolak ukur bahwa kinerja dari auditor tersebut baik (Ariani et al., 2015).

Seorang auditor harus mempertahankan sikap integritas dengan bertindak jujur, konsisten, tegas dalam memberikan opini, tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Auditor yang memiliki sikap obyektivitas akan bertindak adil dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain maupun kepentingan pribadi dalam memberikan opininya. Seorang auditor yang mempertahankan independensi tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik (Nuraini, 2016). Agoes (2017) mengemukakan indikator perilaku integritas adalah sebagai berikut :

1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik
 - a. Mengikuti kode etik profesi.
 - b. Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup

- atau otoritasnya.
- c. Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.
2. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinannya
 - a. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai keyakinan.
 - b. Berbicara tentang ketidaksesuaian meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.
 3. Bertindak berdasarkan nilai meskipun sulit untuk melakukan itu
 - a. Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan
 - b. Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik
 4. Bertindak berdasarkan nilai walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar
 - a. Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan.
 - b. Bersedia untuk mundur dan menarik produk/jasa karena praktek bisnis yang tidak etis.
 - c. Menentang orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai.

2.2 Tinjauan Empiris

Oleh karena vitalnya peran auditor sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor dituntut untuk memberikan kualitas audit yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya. Opini yang dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan sikap. Kinerja auditor merupakan hasil yang dicapai oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dan menjadi tolak ukur dalam menentukan benar baik atau buruknya hasil kerja

seorang auditor (Hanif, 2013).

Namun, profesi sebagai seorang akuntan publik atau auditor cenderung memiliki tugas yang kompleks. Oleh karena itu, seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang dapat mengatasi kompleksitas tugas yang mungkin dialami oleh auditor. Para peneliti terdahulu telah memaparkan berbagai mekanisme yang dapat dilakukan untuk membuat kualitas audit tetap baik dalam setiap penugasan yang dilakukannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahidi et al., (2020) yang menguji pengaruh independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor: komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menggambarkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi dapat dijadikan mediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Monique et al., (2020) yang menguji pengaruh pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa seorang auditor yang melakukan audit secara profesional akan bersikap independen sehingga hasil audit tidak dapat dipengaruhi oleh pihak lain, hal ini sejalan dengan etika profesi seorang auditor yang harus selalu jujur, tepat waktu, dan dalam pengambilan suatu keputusan selalu tepat tidak memikirkan kepentingan suatu golongan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, (2019) yang menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor. Lebih lanjut, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai anteseden.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2019) yang menguji pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor dengan tindakan supervisi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tindakan supervisi memperkuat hubungan komitmen organisasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi et al., (2018) yang menguji pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.