



Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Auditor dan Kinerja Perusahaan dengan Sertifikasi Auditor sebagai Variabel Moderating

Laurentius St Gomo Tumanggor, Charles H Sidauruk, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: 1262400012@surel.untag-sby.ac.id, 1262400040@surel.untag-sby.ac.id,

sitimujanah@untag-sby.ac.id, achmadyanu@untag-sby.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: Auditor Internal; Budaya Organisasi; Integritas Karyawan; Kinerja; Pengalaman Kerja; Sertifikasi Auditor.

ABSTRAK

Auditor internal memiliki peran strategis dalam perusahaan karena merupakan salah satu organ pengelola risiko yang mengawal pencapaian kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan kinerja perusahaan yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya sertifikasi auditor. Penelitian dilaksanakan di PTPN I Regional 4 Surabaya. Metode penelitian ini adalah explanatory research dengan data kuantitatif menggunakan data primer hasil kuesioner dari 92 sampel responden. Teknik sampling adalah purposive sampling. Pengujian data dan hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi auditor tidak mampu sebagai pemoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan, demikian juga kinerja auditor tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan karena pengalaman kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya kinerja auditor mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan integritas karyawan terhadap kinerja perusahaan, karena budaya organisasi dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Disamping itu pengalaman kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan implikasi kinerja perusahaan dapat bertumbuh jika kinerja auditor dan integritasnya diperkuat dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Untuk lebih menggali dan memperluas pemahaman pentingnya sertifikasi auditor terhadap peningkatan kinerja auditor dan perusahaan disarankan dilakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

Keywords: Auditor Certification; Employee Integrity; Internal Auditors, Organizational Culture; Performance, Work Experience.

ABSTRACT

Internal auditors have a strategic role in the company because they are one of the risk management organs that oversee the achievement of company performance. This study aims to empirically prove and analyze the influence of work experience, organizational culture and employee integrity has a significant effect on auditor performance and company performance which is

strengthened or weakened by auditor certification. The research was carried out at PTPN I Regional 4 Surabaya. This research method is explanatory research with quantitative data using primary data from questionnaire results from 92 sample respondents. The sampling technique is purposive sampling. Data and hypothesis testing using Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results of the study show that auditor certification is not able to moderate the influence of auditor performance on company performance, as well as auditor performance is not able to mediate the influence of insignificant work experience on company performance because work experience also does not have a significant effect on auditor performance. Furthermore, auditor performance can mediate the influence of organizational culture and employee integrity on company performance, because organizational culture and integrity have a significant effect on auditor performance. In addition, work experience and organizational culture do not have a significant effect on company performance. The results of the study show that the implications of company performance can grow if the performance of auditors and their integrity are strengthened, and sustainability improved. To further explore and expand the understanding of the importance of auditor certification to improve the performance of auditors and companies, it is recommended to conduct further research in the future by adding other relevant variables.

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, peran auditor menjadi semakin penting dalam meningkatkan transparansi perusahaan. Dengan berkembangnya teknologi informasi, perusahaan menghadapi tantangan baru dalam menjaga akurasi dan integritas data. Auditor internal berperan sebagai pengawas yang independen dan objektif, memastikan bahwa laporan keuangan dan informasi yang disampaikan kepada pemangku kepentingan adalah akurat dan dapat dipercaya. Transparansi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepercayaan investor dan pelanggan, tetapi juga membantu perusahaan dalam memenuhi berbagai regulasi dan standar yang terus berkembang.

Selain itu, auditor kini dituntut untuk menguasai teknologi terbaru, seperti analisis data dan audit berbasis teknologi, untuk mengidentifikasi risiko lebih cepat dan efektif. Dengan memanfaatkan alat digital, auditor dapat melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap transaksi dan operasi perusahaan, memungkinkan mereka untuk memberikan rekomendasi yang lebih tepat untuk meningkatkan pengendalian internal dan mengurangi risiko kecurangan. Dalam konteks global, transparansi yang ditingkatkan melalui kegiatan audit yang efektif dapat berkontribusi pada stabilitas ekonomi dan reputasi perusahaan di pasar internasional, menjadikannya sebagai elemen kunci dalam membangun kepercayaan di era digital.

Dalam situasi perubahan yang dinamis saat ini, terdapat fenomena banyak perusahaan menetapkan personel auditor berasal dari karyawan hasil rekrutmen yang baru lulus sarjana. Para karyawan baru ini belum memiliki pengalaman kerja yang

memadai, pemahaman internalisasi budaya organisasi yang masih rendah dan integritas yang belum teruji dalam proses bisnis perusahaan serta belum memiliki sertifikasi kompetensi sebagai dasar profesionalisme dan kelayakan menjadi auditor internal. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2024), audit internal (*internal auditing*) adalah jasa asurans dan advisori yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasional organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian. Belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan serta sertifikasi auditor terhadap kinerja auditor sendiri dan nilai tambah kepada kinerja perusahaan.

Kinerja auditor digunakan sebagai kriteria untuk menilai keakuratan auditor dalam melaksanakan tugas audit dan memberikan kontribusi lebih efektif terhadap keberhasilan organisasi menurut Al-Qudah *et al.* (2023) dalam Hakami (2024). Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari, 2008). Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja positif dapat tercapai jika tata kelola perusahaan berjalan baik, semua risiko yang dihadapi telah dimitigasi dan pengendalian internal berfungsi secara efektif. Salah satu organ pengelola risiko, pengawas efektifitas pengendalian internal dan tata kelola yang baik dilakukan oleh auditor internal perusahaan. Auditor internal harus mampu melindungi dan memberi nilai tambah terhadap nilai-nilai organisasi perusahaan.

Nilai tambah Auditor internal terhadap kinerja perusahaan belum banyak diketahui stakeholder karena secara umum dipersepsikan bahwa auditor lebih banyak mencari-cari kesalahan karyawan lainnya. Belum semua karyawan memahami peran dan fungsi auditor sebagai fungsi asurans dan konsultanif dalam setiap proses bisnis organisasi sehingga dinilai sebagai musuh bersama bukan sebagai pemberi advis yang terpercaya. Profil auditor yang memadai dibentuk dari sumber-sumber karyawan yang memiliki integritas dan pengalaman kerja operasional dan fungsional yang cukup sehingga kompetensi yang dimiliki bisa bermanfaat, memberikan nilai tambah pada saat melaksanakan peran dan fungsi sebagai auditor.

Pengalaman kerja auditor yang diprosikan dalam dua dimensi yaitu lama bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan menyatakan bahwa pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit (Adisti & Setyohadi, 2019). Kualitas audit yang tinggi dihasilkan seorang auditor berpengalaman dengan menampilkan data dan informasi yang relevan dalam membuat keputusan, mampu mendeteksi kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi entitas atau objek yang diperiksa.

Budaya organisasi yang meliputi harapan, nilai-nilai dan sikap semua anggota organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap individu, kelompok, dan proses organisasional (Brahmasari dan Sungkono, 2008). Budaya organisasi berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi yang makin kuat justru makin menurunkan kinerja perusahaan (Brahmasari dan Sungkono, 2008).

Integritas karyawan dibentuk dalam budaya organisasi yang mengedepankan integritas sebagai fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan. Menurut *The Institute of Internal Auditors* (2024), integritas (*integrity*) adalah perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap prinsip moral dan etika, termasuk mendemonstrasikan kejujuran dan keberanian profesional untuk bertindak berdasarkan fakta yang relevan. Rifai (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berhubungan signifikan terhadap kinerja auditor.

Profil auditor yang berintegritas didukung kompetensi yang memadai perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui pelatihan dan sertifikasi khusus untuk menjamin kinerja auditor secara langsung mampu memberi kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Sertifikasi auditor merupakan pendidikan, pelatihan dan uji kompetensi kelayakan profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan fungsi dan perannya mengawal tata kelola, kegiatan operasional dan pengelolaan risiko yang dihadapi perusahaan.

Survey yang dilakukan *Price Waterhouse Coopers* (PwC) tahun 2017 bahwa 68 persen Dewan Direksi dan 77 persen manajemen menganggap bahwa fungsi internal audit mereka tidak berbuat banyak dalam membantu mengelola disrupsi. Lebih dari setengahnya menganggap internal audit kurang memiliki keahlian yang relevan untuk mengatasi disrupsi, 38 persen mengatakan bahwa sumber daya audit internal tidak cukup untuk bias memberikan manfaat (*The Institute of Internal Auditors*, 2018).

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab auditor di dalam suatu organisasi (Rakhmanto & Rosnani, 2024). Auditor Internal Perusahaan ialah seorang ahli yang beroperasi di dalam perusahaan atau entitas organisasi dengan tujuan melakukan penilaian yang bebas dan objektif terhadap langkah-langkah operasional, prosedur internal, pengelolaan risiko, dan praktek manajemen. Kinerja auditor memiliki arti penting bagi perusahaan, sebab kinerja auditor yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Hidayat *et al.*, 2014). Peningkatan kinerja auditor internal BPKP dipengaruhi oleh lima faktor utama yaitu 1) budaya organisasi, 2) independensi, 3) etika profesi, 4) profesionalisme, 5) motivasi (Hidayatullah *et al.*, 2021).

Kinerja Perusahaan

Menurut Syifa & Sudradjat (2021) terdapat pengaruh signifikan audit internal terhadap kinerja perusahaan sebesar 0.902 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan audit internal dengan kinerja perusahaan dengan interpretasi sangat kuat. Rahayuningsih *et al.* (2024) menyimpulkan bahwa semakin banyak jumlah aktivitas audit internal perusahaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan dapat membantu manajemen untuk melakukan peningkatan kinerja perusahaan Pada perusahaan perbankan konvensional, keberadaan audit internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan terutama pada kinerja keuangannya. Sedangkan pada perusahaan perbankan syariah di Indonesia, audit internal

tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan terutama pada kinerja keuangannya.

Pengalaman Kerja

Penelitian yang dilakukan Fahmi & Anis (2023) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengawasan yang dilakukan. Sedangkan Ahmadi & Prabowo (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor inspektorat tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit internal. Dengan demikian, pengalaman kerja seorang auditor tidak menjamin meningkatnya kualitas auditnya. Penelitian Aprilia et al. (2020) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, artinya pengalaman kerja yang semakin meningkat akan semakin berdampak positif terhadap kualitas auditnya. Oleh karena itu semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh auditor, maka semakin baik pula kualitas auditnya. Selanjutnya Aulia et al. (2021) menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja sehingga semakin tinggi pengetahuan auditor, maka kualitas hasil kerja semakin baik; dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja maka semakin tinggi pengalaman kerja auditor, maka kualitas hasil kerja semakin meningkat.

Budaya Organisasi

Penelitian Hidayatullah et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menunjang Kinerja Auditor BPKP. Hal ini sama dengan penelitian Sesari et al. (2021) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di Surabaya, sehingga semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja auditor juga semakin baik. Mujanah & Aini (2020) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Integritas Karyawan

Integritas (*Integrity*) berkaitan juga dengan kinerja, yaitu suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya Salwa et al. (2018:60) dalam Sarinah (2020) dan dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel integritas memiliki pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan PAM JAYA karena sikap integritas yang dimiliki karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki PDAM DKI Jakarta, yaitu kejujuran, dapat dipercaya, konsisten terhadap kebijaksanaan dan kode etik perusahaan serta mematuinya, dan selalu berpegang teguh pada prinsip kebenaran yang bertanggung jawab. Penelitian Dyhati & Wahyudi (2022) juga menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi internal audit pada kondisi pandemic Covid-19 maupun dalam kondisi normal.

Sertifikasi Auditor

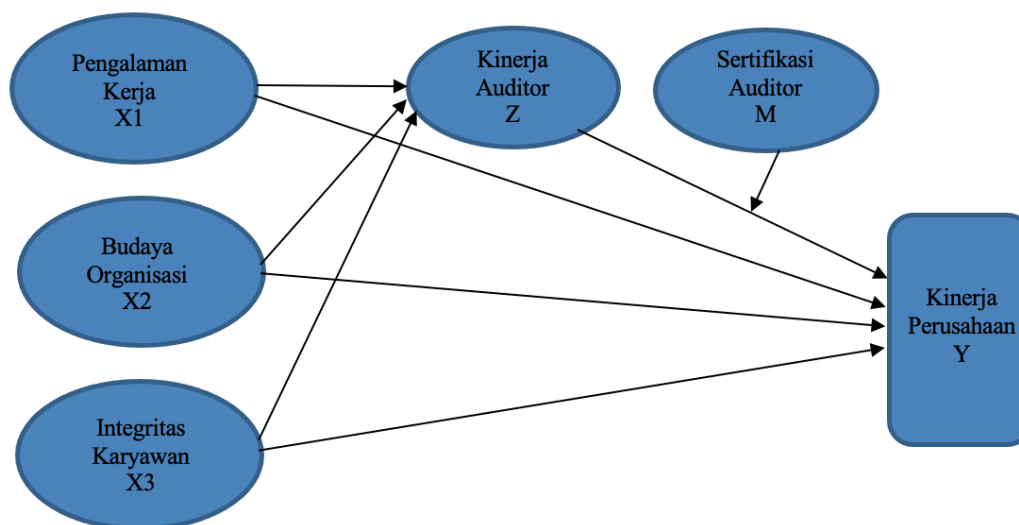
Menurut Sinaga & Marviana (2022) bahwa auditor dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus mampu bersikap professional. Untuk dapat menjadi auditor internal yang professional, maka auditor internal harus memiliki standar perilaku professional, kode etik profesi, dan sertifikasi auditor internal. Sedangkan Guterres (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sertifikasi QIA tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit dan sebagian besar auditor yang telah mendapatkan sertifikasi QIA tidak bekerja sesuai dengan profesinya. Tetapi penelitian Romadhoni (2011:85) menyatakan bahwa pemberian sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kemampuan dalam mendeteksi fraud.

Atas fenomena yang dihadapi perusahaan maka penelitian ini akan menguji rumusan masalah apakah pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan kinerja perusahaan yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya sertifikasi auditor. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan kinerja perusahaan yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya sertifikasi auditor. Dalam pengujian digunakan hipotesis penelitian bahwa pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan kinerja perusahaan dan diperkuat dengan adanya sertifikasi auditor. Kebaruan dalam penelitian ini ingin memastikan bahwa sertifikasi auditor sebagai variable moderating akan mampu memperkuat peningkatan kinerja auditor yang memiliki nilai tambah positif terhadap kinerja perusahaan.

Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor;
- H2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor;
- H3. Integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor;
- H4. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan;
- H5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan;
- H6. Integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan;
- H7. Kinerja auditor memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perusahaan
- H8. Kinerja Auditor Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan
- H9. Kinerja Auditor Memediasi Pengaruh Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan
- H10. Kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
- H11. Sertifikasi auditor memoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Telaah Peneliti (2024)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PTPN I Regional 4 Surabaya yang berjumlah 121 orang. Teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling* atau penentuan sampel dengan pertimbangan tujuan penelitian, dimana sampel hanya diambil 63 orang dari total karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data primer kuantitatif yang bersumber dari karyawan PTPN I Regional 4 Surabaya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan media kuesioner yang mengacu kerangka konsep dan variabel - variabel yang telah ditentukan dan diberikan kepada responden. Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner tertutup berbentuk *google form*, yaitu kuesioner yang berisi pernyataan mengukur persepsi responden.

Instrumen Penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert 5* poin dengan kategori (1 = Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju) untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap setiap variabel. Pengujian data dan hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya, pada bulan November – Desember 2024. Penelitian ini memiliki tiga variabel bebas yaitu: pengalaman kerja (X1), budaya organisasi (X2), integritas karyawan (X3), satu variable terikat, yaitu: kinerja perusahaan (Y) dan satu *variable intervening*, yaitu: kinerja auditor (Z) serta satu *variable moderating*, yaitu sertifikasi auditor (M).

Pengalaman kerja (X1) adalah Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas,

kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Pengalaman kerja secara operasional diukur menggunakan tiga indikator yaitu lama waktu atau jam kerja, tingkat intelektualitas dan keterampilan, penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Budaya organisasi (X2) adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi secara operasional dapat diukur dengan 3 indikator yaitu orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim.

Integritas karyawan (X3) adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan prinsip dan nilai yang kuat, serta kemampuan untuk bertanggung jawab dan bekerja secara profesional. Integritas karyawan secara operasional diukur menggunakan 3 indikator yaitu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diamanahkan, menjauhkan kepentingan pribadi dari pekerjaan, mengedepankan nilai moral seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab.

Kinerja perusahaan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Kinerja perusahaan secara operasional dapat diukur dengan 3 indikator yaitu margin laba bersih, kualitas produk, efisiensi operasional.

Kinerja auditor (Z) adalah nilai tambah hasil pemeriksaan yang diberikan auditor kepada perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Kinerja auditor secara operasional diukur dengan tiga indikator antara lain kualitas temuan dan rekomendasi, kuantitas audit yang dilakukan, komunikasi hasil audit.

Sertifikasi auditor (M) adalah proses yang harus diikuti auditor dan atau calon auditor untuk menentukan kelayakannya dalam memenuhi syarat kompetensi sebagai auditor. Sertifikasi auditor bertujuan untuk memastikan auditor dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efisien, dan efektif. Sertifikasi auditor secara operasional dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu hasil audit berkualitas dan nilai tambah, rekomendasi hasil audit yang konstruktif, penasihat yang konstruktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

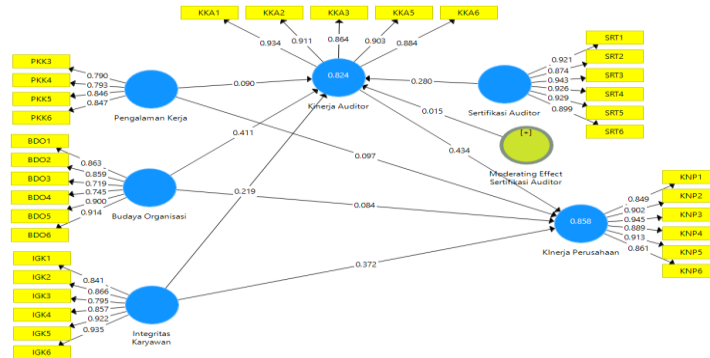
Hasil

Evaluasi model penelitian dilakukan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Convergent validity merupakan salah satu uji untuk menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variable latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor* > 0,700. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). *Loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada

konstruk memiliki banyak kesamaan sehingga memiliki makna yang sama pada suatu konstruk. Pada penelitian ini *loading factor* >0,700 sesuai Gambar 2 maka indikator masing-masing variabel dominan dan valid.



Gambar 2. Hasil Uji Convergent Validity

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2015)

Discriminant validity

Untuk menguji validitas diskriminan konstruk reflektif yaitu dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk di dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE dari setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi kuadrat dengan konstruk lainnya. Hasil uji validitas diskriminan ditunjukkan pada table 1 berikut ini:

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	AVE	√AVE	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,672	0,820	Valid
Budaya Organisasi	0,700	0,837	Valid
Integritas Karyawan	0,758	0,871	Valid
Kinerja Auditor	0,809	0,900	Valid
Sertifikas Auditor	0,839	0,916	Valid
Efek Moderasi	1,000	1,000	Valid
Sertifikasi Auditor			
Kinerja Perusahaan	0,799	0,894	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2015)

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada semua konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk sehingga dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, ketepatan, dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7. Konstruk harus reliabel agar konstruk menunjukkan ketepatan

instrumen, konsistensi, dan akurasi dalam mengukur sebuah fenomena. Berikut ini hasil dari nilai *composite reliability* pada table 2 di bawah ini:

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
Pengalaman Kerja	0,838	0,891	Reliabel
Budaya Organisasi	0,914	0,933	Reliabel
Integritas Karyawan	0,936	0,949	Reliabel
Kinerja Auditor	0,941	0,955	Reliabel
Sertifikas Auditor	0,961	0,969	Reliabel
Efek Moderasi Sertifikasi Auditor	1,000	1,000	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0,949	0,960	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2015)

Berdasarkan table 2 terlihat nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* rata-rata di atas 0,7 maka semua konstruk dinyatakan reliabel.

Nilai R-Square (Coefficient of determination)

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu dengan nilai *R-square* yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Hasil nilai *R-square* dapat dilihat pada table 3 di bawah ini:

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Status
Kinerja Auditor	0,824	0,813	Model Kuat
Kinerja Perusahaan	0,858	0,852	Model Kuat

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2015)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3, menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor mempunyai nilai *R-square sebesar* 0,824 yang berarti bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh konstruk pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan dengan persentase sebesar 82,4 %. Kemudian untuk variabel kinerja perusahaan mempunyai nilai *R-square sebesar* 0,858 yang berarti bahwa variabel kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, budaya organisasi dan integritas karyawan dimediasi oleh kinerja auditor dan dimoderasi oleh sertifikasi auditor dengan persentase sebesar 85,8 %. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variabel kinerja auditor dan kinerja perusahaan termasuk kategori model yang "kuat".

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitian dilakukan pengukuran nilai T Statistic dan P Values dari hasil *bootstrapping* dengan data sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil *Bootstrapping*

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengalaman Kerja -> Kinerja Auditor	0,090	0,695	0,244
Pengalaman Kerja -> Kinerja Perusahaan	0,097	0,975	0,165
Budaya Organisasi ->Kinerja Auditor	0,411	3,022	0,001
Budaya Organisasi -> Kinerja Perusahaan	0,084	0,876	0,191
Integritas Karyawan -> Kinerja Auditor	0,219	1,758	0,040
Integritas Karyawan -> Kinerja Perusahaan	0,372	3,206	0,001
Pengalaman Kerja -> Kinerja Auditor -> Kinerja Perusahaan	0,039	0,640	0,261
Budaya Organisasi ->Kinerja Auditor -> Kinerja Perusahaan	0,178	2,452	0,008
Integritas Karyawan -> Kinerja Auditor - >Kinerja Perusahaan	0,095	1,714	0,044
Kinerja Auditor -> Kinerja Perusahaan	0,434	4,047	0,000
Efek Moderasi Sertifikasi Auditor -> Kinerja Auditor -> Kinerja Perusahaan	0,006	0,279	0,390

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2015)

Sesuai tabel 4 hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif tetapi hanya enam hipotesis yang berpengaruh signifikan. Untuk hipotesis pertama memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,695 dengan nilai *p-values* senilai 0,244 lebih besar dari standar *p-values*<0,05 sehingga pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, selanjutnya pada hipotesis keempat memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,975 dengan nilai *p-values* senilai 0,165 lebih besar dari standar *p-values*<0,05 maka pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, demikian juga pada hipotesis ketujuh memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,640 dengan nilai *p-values* senilai 0,261 lebih besar dari standar *p-values*<0,05 sehingga kinerja auditor tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perusahaan.

Pada hipotesis kedua memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,022 dengan nilai *p-values* senilai 0,001 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, selanjutnya pada hipotesis kelima

memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,876 dengan nilai *p-values* senilai 0,191 lebih besar dari standar *p-values*<0,05 maka budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan pada hipotesis kedelapan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,452 dengan nilai *p-values* senilai 0,008 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 sehingga kinerja auditor memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

Untuk hipotesis ketiga memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,758 dengan nilai *p-values* senilai 0,040 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 sehingga integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, selanjutnya pada hipotesis keenam memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,206 dengan nilai *p-values* senilai 0,001 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 maka integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, kemudian pada hipotesis kesembilan memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,714 dengan nilai *p-values* senilai 0,044 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 sehingga kinerja auditor memediasi pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Pada hipotesis kesepuluh memiliki nilai *t-statistic* sebesar 4,047 dengan nilai *p-values* senilai 0,000 lebih kecil dari standar *p-values*<0,05 sehingga kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, selanjutnya pada hipotesis kesebelas memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,279 dengan nilai *p-values* senilai 0,390 lebih besar dari standar *p-values*<0,05 maka sertifikasi auditor tidak memoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, temuan ini sejalan dengan penelitian Listiana & Praptoyo (2018) bahwa pengalaman audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor di mana seberapa lama seseorang bekerja sebagai auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor dan penelitian Sumantri (2024) juga menyatakan pengalaman auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Utami (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh dan dapat meningkatkan kinerja auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau dan hasil penelitian Deasusanti et al. (2023) dengan kesimpulan semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan serta penelitian Safitri & Kuntadi (2024) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor syariah. Demikian juga penelitian Arfah (2023) bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di kota Makassar.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Sesuai hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nuraini (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo. Handayani (2019) juga dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan, tetapi bertentangan dengan penelitian Rahmadayanti & Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY.

Integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sejalan dengan hasil penelitian Yendrawati & Narastuti (2014) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah, jika integritas meningkat dalam arti auditor telah bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja auditor akan baik dan mengalami peningkatan. Demikian juga penelitian Yulianti et al. (2020) menunjukkan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau dan integritas auditor terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada 10 Kantor Akuntan Publik di kota Bandung yang terdaftar di BPK-RI Anggadini & Kulsum (2020).

Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Sesuai hasil penelitian bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Pahlevi & Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa Kepala daerah menggunakan pengalaman mereka untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Penelitian Natonis (2019) juga menyatakan bahwa *observable characteristics* CEO seperti tenur, pengalaman, atau gender secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja perusahaan.

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Selanjutnya hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, temuan ini selaras dengan penelitian Astrina (2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja universitas. Tetapi hasil penelitian tidak sama dengan kesimpulan penelitian Santoso et al. (2021) yang menyatakan budaya organisasi merupakan hal penting untuk meningkatkan kinerja organisasi di PT BNI (Persero) Cabang Malang dan hasil penelitian Kustianti & Murwaningsari (2023) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel budaya organisasi hijau kepada kinerja perusahaan.

Integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini didukung kesimpulan penelitian Sinabutar & Handayani (2023) yang menunjukkan integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan karyawan pada PT. Central Pasific Prima dan hasil penelitian Asmianti et al. (2019) menyatakan bahwa penyebab kerugian pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado salah satunya masalah fraud yang sangat berkaitan dengan integritas. Meningkatkan integritas suatu perusahaan sangat penting

untuk dilakukan, dengan integritas karyawan yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dari segi apapun Khairul et al. (2024).

Kinerja auditor tidak memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja perusahaan karena memiliki data nilai *t-statistic* sebesar 0,640 dengan nilai *p-values* senilai 0,261 lebih besar dari standar *p-values* < 0,05. Sebelumnya variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Penelitian sebelumnya yang menempatkan kinerja auditor sebagai variabel intervening yang memoderasi variabel independen baru sedikit seperti penelitian ROSYIDA (n.d.) yang menyatakan kinerja auditor internal tidak dapat dijadikan mediasi antara variabel *Locus of control* eksternal, ESQ, dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor. Pengalaman kerja memiliki efek positif dan signifikan pada Audit melalui kinerja auditor pada Inpektorat kota Binjai (Lubis & Indrawan, 2023). Belum terdapat penelitian yang membahas kinerja auditor sebagai pemediasi variabel independen terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja Auditor Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,452 dengan nilai *p-values* senilai 0,008 lebih kecil dari standar *p-values* < 0,05, walaupun pengaruh langsung budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Belum terdapat penelitian tentang kinerja auditor sebagai mediator budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja Auditor Memediasi Pengaruh Integritas Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor mampu memediasi pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja perusahaan karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,714 dengan nilai *p-values* senilai 0,044 lebih kecil dari standar *p-values* < 0,05, selain integritas karyawan langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Belum terdapat penelitian yang membahas kinerja auditor sebagai *variable intervening* pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Penelitian menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Karina & Santy (2021) bahwa kualitas audit, dan biaya audit tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap ROA dan ROE. Tetapi penelitian Nina et al. (2024) menyatakan bahwa peran auditor internal dapat mempengaruhi kinerja perusahaan PT XYZ sebesar 59 persen. Belum ada penelitian yang spesifik membahas pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan.

Sertifikasi auditor tidak memoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa sertifikasi auditor tidak mampu memoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan karena memiliki nilai *t-statistic* sebesar 0,279 dengan nilai *p-values* senilai 0,390 lebih besar dari standar *p-values* < 0,05, sedangkan penelitian Ing et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan auditor memperkuat efek profesionalisme, etika profesi, independensi terhadap kinerja auditor tetapi penelitian Putri & Taufik (2024) menyatakan bahwa variabel moderasi pelatihan auditor tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap pendeteksian kecurangan. Belum terdapat penelitian yang membahas sertifikasi auditor sebagai pemoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Sesuai data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sertifikasi auditor tidak mampu sebagai pemoderasi pengaruh kinerja auditor terhadap kinerja perusahaan, demikian juga kinerja auditor tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan karena pengalaman kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya kinerja auditor mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan integritas karyawan terhadap kinerja perusahaan, karena budaya organisasi dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Disamping itu pengalaman kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan implikasi kinerja perusahaan dapat bertumbuh jika kinerja auditor dan integritasnya diperkuat dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Untuk lebih menggali dan memperluas pemahaman pentingnya sertifikasi auditor terhadap peningkatan kinerja auditor dan perusahaan disarankan dilakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, L. P., & Prabowo, M. A. (2021). Pengaruh independensi, pengalaman kerja, dan profesionalisme auditor inspektorat terhadap kualitas audit internal dengan role conflict sebagai variabel moderasi. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1252–1269.
- Anggadini, S. D., & Kulsum, U. (2020). Analisa Atas Integritas Auditor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor. *Akurat| Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 11(1), 1–6.
- Aprilia, S., Kristianto, D., & Sunarti, S. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Integritas Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit Pada Auditor Inspektorat Se-Eks Karisidenan Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 17(2).
- Arfah, M. I. C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 6(1), 1–9.
- Asmianti, S., Nangoi, G., & Warongan, J. (2019). Analisis Penyebab Kerugian Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing" Goodwill"*, 10(1), 14–24.

- Astrina, F. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance (GCG) terhadap kinerja perguruan tinggi dengan pendekatan balanced scorecard (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(1), 61–78.
- Aulia, N. P., Sari, R., & Kalsum, U. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Pangkep. *Center of Economic Students Journal*, 4(3), 201–214.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan. *Die*, 5(1), 242262.
- Deasusanti, I. G. A. K. B., Suhaedi, W., & Waskito, I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 22(2), 177–188.
- Dyhati, A. S., & Wahyudi, T. (2022). The effect of integrity, objectivity and management support on the effectiveness of internal audit of the government sector in the COVID-19 pandemic condition. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 8(4), 197–218.
- Fahmi, M. T., & Anis, I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Pengawasan Inspektorat Utama Kementerian PPN/Bappenas. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2703–2712.
- Guterres, M. & S. R. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Auditor Internal dan Sertifikasi Qualified Internal Auditor (QIA) Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Ministério da Justica, khususnya Gabinete de Inspeccao e Auditoria di Timor-Leste)*. Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonoika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Hakami, T. A. (2024). The determinants of job satisfaction and auditors' performance in the Saudi context. *Journal of Money and Business*, 4(1), 18–37.
- Handayani, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional auditor terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja auditor internal (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan). *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 511–520.
- Hidayatullah, A., Wardayati, S. M., & Roziq, A. (2021). Kajian Teoritis Tentang Budaya Organisasi, Independensi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor BPKP melalui Motivasi dan Profesionalisme. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(1), 217.
- Ing, B. P., Halim, A., & Hariani, L. S. (2020). Efek profesionalisme, etika profesi, independensi terhadap kinerja auditor dengan pelatihan auditor sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(2).
- Karina, R., & Santy, M. (2021). Analisa Pengaruh Keragaman Dewan Direksi dan Audit terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 1114–1126.
- Khairul, K., Suci, R. P., & Mas, N. (2024). Pengaruh Integritas, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Dprd Yang Dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada DPRD Kalimantan Timur). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(11), 3001–3030.
- Kustianti, A. R., & Murwaningsari, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Hijau, Manajemen Rantai Pasokan Hijau Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 16(1), 20–29.

- Listiana, H. J., & Praptoyo, S. (2018). Pengaruh karakteristik personal, etika, dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(5).
- Lubis, M., & Indrawan, M. I. (2023). The Effect of Work Experience and Competence on Auditing with Auditor Performance as an Intervening Variable in Regional Inspectorate of Binjai City. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 265–280.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164.
- Natonis, S. A. (2019). Pengaruh Aspek Keperilakuan CEO terhadap Kinerja Perusahaan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 250–259.
- Pahlevi, A. R., & Setiawan, D. (2017). Apakah Karakteristik Kepala Daerah Berdampak Terhadap Kinerja Pemerintahan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 8(3), 571–582.
- Putri, S. S. Y., & Taufik, T. (2024). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Integritas Terhadap Pendeteksian Kecurangan Dengan Pelatihan Auditor Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 338–346.
- Rahayuningsih, S., Hartanto, C. N., Sefitriya, R., & Manurung, H. (2024). Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 11–18.
- Rahmadayanti, A. R., & Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 106–120.
- Rakhmanto, W., & Rosnani, T. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(1), 72–88.
- Rifai, M. (2017). Otonomi Daerah Dan Globalisasi: Studi Tentang Model Pembangunan Di Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 2(1), 15.
- Rosyida, F. (N.D.). *Determinasi Atas Perilaku Disfungsional Auditor Dengan Kinerja Auditor Internal Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bpkp Perwakilan Di Yogyakarta)*.
- Safitri, Y. D., & Kuntadi, C. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Audit Tenure, Dan Fee Audit Terhadap Kinerja Auditor Syariah. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(2), 145–159.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 8(2), 48–51.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement, dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *Kinerja*, 3(01), 1–16.
- Sesari, V. S., Mukoffi, A., Sularsih, H., & Wardhani, F. A. K. (2021). Budaya Organisasi, Komitmen Profesional, Dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, 6(2), 201–214.
- Sinabutar, W. R., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Audit Internal, Integritas Karyawan Serta Moralitas Karyawan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Karyawan Pada Pt. Central Pacific Prima. *Journal of Applied in Business Management and Accounting*, 2(02), 50–91.

- Sinaga, M. S., & Marviana, R. D. (2022). Peranan Audit Internal terhadap Kinerja Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. *Worksheet: Jurnal Akuntansi*, 1(2), 120–124.
- Sumantri, I. A. (2024). Pengaruh Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *JUPAK: Jurnal Perpajakan Dan Akuntansi*, 1(3), 63–71.
- Syifa, M. N., & Sudradjat, S. (2021). Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 1(2), 353–366.
- Utami, U. I. (2015). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2).
- Yendrawati, R., & Narastuti, N. R. (2014). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Journal of Accounting and Investment*, 15(1), 28–35.
- Yulianti, L., 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), 347–362.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)