

**PENGARUH INTEGRITAS DAN OBEJEKTIVITAS TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI EMPIRIS PADA BPKP PERWAKILAN PROVINSI
MALUKU)**

Rivano Amin Saputra¹, Fanny Monica Anakotta^{2*}, Rita J. D. Atarwaman³

¹²³Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

*Korespondensi: monicfanny@gmail.com

Abstract

This study aims to determine, analyze and test the effect of integrity on auditor performance. To find out, analyze and test the effect of objectivity on auditor performance. To find out how to analyze and test organizational culture to moderate the effect of integrity on auditor performance. To find out how to analyze and test organizational culture to moderate the effect of objectivity on auditor performance. This research was at the BPKP office representing Maluku province. The sample in this study were 42 auditors. This research approach uses descriptive quantitative. This study uses data analysis methods using SPSS version 26 which runs on computer media. In this study the research instrument used was a questionnaire or questionnaire. The variable measurement scale used in this study is the Likert scale. The results of this study indicate that the integrity variable affects auditor performance, objectivity influences auditor performance, organizational culture moderates the effect of integrity on auditor performance, organizational culture moderates the effect of objectivity on auditor performance.

Keywords : Auditor performance; integrity; objectivity; organizational culture.

PENDAHULUAN

Profesi auditor berfokus pada kegiatan audit, Auditor biasanya bekerja untuk mengaudit berbagai laporan keuangan untuk sebuah institusi, lembaga, atau perusahaan. Peran seorang auditor adalah memeriksa kewajaran sebuah laporan keuangan, dan auditor juga harus memeriksa apakah setiap laporan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi. Kinerja auditor mengacu pada tindakan yang dilakukan atau tugas pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Mulyadi (2002), auditor adalah akuntan publik yang melakukan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan (*financial statements*) suatu

perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan dalam semua hal yang material sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Dalam artikel yang dimuat Siwalima News, Ambon (8 Juli 2021), kinerja Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Maluku kembali disorot karena belum tuntasnya audit beberapa kasus dugaan korupsi. Seperti kasus dugaan korupsi proyek irigasi Desa Sariputih, Kecamatan Kobi Utara Seram Bagian Timur, Kabupaten Maluku Tengah, Kasus Suku Cadang Beras Pemerintah Kota Tual dan beberapa kasus baru yang sedang diaudit seperti dugaan korupsi dana BBM di Dinas Lingkungan Hidup dan Persampahan Kota Ambon. Selain itu, kinerja audit Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Maluku juga perlu dipertanyakan. Hal ini dikarenakan Kejati Maluku menetapkan beberapa tersangka, yang menyebabkan Pengadilan Negeri Ambon membatalkan hasil audit lembaga tersebut dalam kasus dugaan korupsi pembebasan lahan untuk pembangunan PLTMH di Namlea.

Agar seorang auditor memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya, auditor wajib mematuhi kode etik perilaku, yaitu : integritas, integritas adalah kualifikasi yang dibutuhkan auditor dalam melaksanakan audit dengan benar. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit (Annisa Rahmatika, 2011). Selain harus mengedepankan kejujuran, seorang auditor juga dituntut untuk objektivitas dalam melakukan suatu audit di mana seorang auditor harus selalu bersikap netral dalam menjalankan proses audit, interpretasi bukti audit dan laporan keuangan yang sudah ditelaah bersama. Penilaian dari auditor harus bersifat objektif atau seimbang tanpa dikaitkan dengan masalah pribadi. Objektivitas adalah sikap mental yang tidak bias yang memungkinkan auditor internal untuk melakukan penugasan dengan sedemikian rupa sehingga mereka meyakini hasil pekerjaan mereka dan meyakini tidak ada kompromi.

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat auditor bekerja. Budaya adalah suatu proses pentransferan nilai-nilai kepada anggota yang baru sebagai suatu pedoman untuk berperilaku. Budaya dapat berkembang dari upaya yang tidak disadari, tetapi sistematis dalam kurun waktu tertentu (Schein, 1992). Budaya

organisasi adalah cerminan aturan sebagai pedoman dalam bertingkah laku dalam organisasi, oleh karena itu apabila budaya organisasi baik dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang baik maka para pegawai terbentuk dengan memiliki dan mengikuti budaya organisasi tersebut sehingga terciptanya iklim kerja yang kondusif dan membangun untuk kelangsungan organisasi tersebut.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Reviu Literatur

Teori Atribusi

Hubungan antara kinerja auditor dengan karakteristik individu akan dijelaskan dengan menggunakan teori atribusi. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang menjelaskan alasan atas tindakan mereka sendiri atau orang lain (Luthans, 1998). Menurut pemikiran ini, tindakan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan protokol untuk memaksimalkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh aspek internal individu yang terlibat dan keadaan eksternal.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor

Etika memberikan dasar integritas, yang berfungsi sebagai standar penilaian dan landasan kepercayaan publik. Integritas adalah kualitas pribadi yang berdampak pada kinerja auditor. Pemeriksa melakukan pekerjaannya dengan jujur, memastikan bahwa temuan pemeriksaannya memiliki kualitas terbaik. Kejujuran harus dijunjung tinggi, batas-batas yang telah disepakati dari subjek yang diperiksa tidak boleh dilanggar, dan kepentingan pribadi tidak boleh dikorbankan. Pada saat melakukan pemeriksaan audit dan membuat kesimpulan, seorang auditor yang tidak memiliki integritas yang kuat akan lebih mudah untuk dibujuk, sehingga akan menurunkan kinerjanya. Tindakan tidak jujur auditor ketika sedang mengaudit dengan data atau dokumen yang salah menyebabkan kinerja mereka terganggu dan menimbulkan pertanyaan tentang mereka. Akibatnya, seorang auditor harus memiliki integritas yang tinggi agar audit yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang positif dan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Berdasarkan penjelasan serta hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Integritas berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Auditor

Agar auditor dapat diandalkan dan dipercaya, maka auditor harus bertindak objektif, tidak terpengaruh oleh hubungan pertemanan, dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun. Menurut Ventje Ilat dkk. (2016), auditor harus dapat melaporkan kondisi sesuai dengan fakta yang ada dengan cara menyatakan pendapatnya, menahan diri untuk tidak mencari-cari kesalahan, menjunjung tinggi standar, dan menerapkan penalaran yang logis. Ketika terdapat objektivitas yang tinggi, maka dapat diyakini bahwa hasil audit adalah jujur dan tidak ada kompromi yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan penelitian dan landasan teori diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2 : Objektivitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor dengan budaya Organisasi sebagai variabel moderasi

Integritas menumbuhkan kepercayaan dan menjadi landasan pengambilan keputusan yang bijaksana. Kepercayaan masyarakat terhadap pekerjaan dan profesi auditor akan meningkat jika auditor memiliki tingkat integritas yang tinggi. Kinerja seorang auditor dapat ditingkatkan jika ia berpraktik dengan tingkat integritas yang tinggi. Auditor yang memiliki integritas akan mengikuti standar etika dan hukum sebagai pedoman dalam bekerja. Dalam meningkatkan fungsinya. Budaya organisasi dalam hal ini yang merupakan suatu kebiasaan yang biasanya diciptakan oleh karyawan dalam organisasi dan mempengaruhi pekerjaan dan pengambilan keputusan kerja juga dapat meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Objektivitas adalah bebas dari tekanan dan pengaruh kepentingan pribadi dan kepentingan orang lain dalam mengambil keputusan. Menurut Mulyadi (2002), auditor harus mempertahankan objektivitas sebagai sikap mental dalam melaksanakan audit dan tidak boleh membiarkan pengaruh dari luar mempengaruhi pertimbangan auditnya. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugasnya, seorang auditor harus mempertahankan netralitas dan bebas dari benturan kepentingan. Anggota harus mematuhi prinsip objektivitas dengan bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka, bebas dari benturan kepentingan, dan tidak terpengaruh oleh pengaruh dari luar. Karena budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan dan norma bersama yang mengatur bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, maka hal tersebut juga dapat berdampak pada objektivitas kinerja auditor. Pegawai dituntut untuk mematuhi budaya organisasi yang menjunjung tinggi objektivitas. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Auditor yang bekerja di kantor BPKP Provinsi Maluku di Ambon menjadi populasi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Dalam memilih jumlah sampel yang akan diteliti, pengambilan sampel bertujuan dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan metode tersebut maka kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Auditor dengan jabatan fungsional pada BPKP Perwakilan Provinsi Maluku.
- b. Pengalaman bekerja minimal 2 tahun.
- c. Auditor memiliki latar belakang pendidikan paling rendah, yaitu D3.

Metode Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Ringkasan dari faktor-faktor yang diteliti diberikan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian semuanya termasuk dalam uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan ringkasan karakteristik partisipan penelitian dan penjelasan dari setiap pernyataan pada kuesioner.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen, menurut Arikunto (2010). Jika alat tersebut sesuai untuk mengukur apa yang perlu diukur, maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), tes yang reliabel adalah tes yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data yang sedang dievaluasi adalah normal (Sugiyono, 2015). Kriteria normalitas, yang menyatakan bahwa data berasal dari distribusi normal, harus dipenuhi jika penelitian menggunakan metode parametrik. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Prayitno, 2010).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011 dalam Pongsammin, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2011)

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji dampak dari dua atau lebih faktor independen terhadap satu variabel dependen, analisis regresi berganda digunakan.

Rumus Regresi Linear Berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis / MRA).

Untuk mengontrol dampak dari variabel moderator, moderated regression analysis (MRA) menggunakan strategi analisis yang menjaga integritas sampel (Ghozali, 2013). Variabel independen yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dikenal sebagai variabel moderator. Budaya organisasi merupakan variabel moderasi dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang dapat digunakan untuk menjelaskan prosedur uji interaksi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1ZX_1 + \beta_2ZX_2 + \beta_3ZX_3 + \beta_4ZM + \beta_5ZX_1-ZM + \beta_6ZX_2-ZM + e$$

Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan satu variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 dalam Pongsammin, 2018). Kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1, H_2, H_3, H_4 diterima
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1, H_2, H_3, H_4 ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016), koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan asumsi hasil uji F analisis regresi signifikan.. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) hanya antara 0-1 ($0 < R^2 < 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang dilakukan selama 30 hari yaitu tanggal 26 Oktober 2022 sampai tanggal 26 November 2022. Kuesioner dibagikan ke BPKP Perwakilan Provinsi Maluku. Kuesioner dalam penelitian ini disebar menggunakan google form kepada seluruh auditor dan yang mengisi dan dapat diolah sebanyak 42 kuesioner.

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan variabel integritas, objektivitas, budaya organisasi, dan kinerja auditor diuji dengan menggunakan statistik deskriptif, dan temuan-temuannya dirangkum dalam tabel di bawah ini.:

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Integritas	42	34	45	39,31	2,942
Objektivitas	42	24	30	26,74	2,037
Budaya Organisasi	42	54	70	61,81	4,446
Kinerja Auditor	42	26	35	31,12	2,121
Valid N (listwise)	42				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa :

Deskripsi Variabel Integritas

Variabel integritas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan dengan hasil penelitian diperoleh yaitu N 42, nilai minimum 34, nilai maksimum 45, dengan mean 39,31 dan standar deviation sebesar 2,942.

Deskripsi Variabel Objektivitas

Variabel objektivitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan dengan hasil penelitian diperoleh yaitu N 42, nilai minimum 24, nilai maksimum 30, dengan mean 26,74 dan standar deviation sebesar 2,037.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 14 pertanyaan dengan hasil penelitian diperoleh yaitu N 42, nilai minimum 54, nilai maksimum 70, dengan mean 61,81 dan standar deviation sebesar 4,446.

Deskripsi Variabel Kinerja Auditor

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan dengan hasil penelitian diperoleh yaitu N 42, nilai minimum 26, nilai maksimum 35, dengan mean 31,12 dan standar deviation sebesar 2,121.

Tabel 2
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,624	33,127		1,075	,289
Integritas	3,439	1,361	4,771	2,527	,016
Objektivitas	6,189	2,238	5,944	2,765	,009
Budaya Organisasi	1.880	,380	6.619	4,948	,000
X1Z	,055	,022	8,584	2,492	,017
X2Z	,099	,035	10,653	2,803	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

$$Y = 35,624 + 3,439 X1 + 6,189 X2 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 35,624 + 3,439X1 + 6,189X2 + 0,055X1Z + 0,099X2Z + e \dots (2)$$

Berdasarkan tabel 2 diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 35,624 pada hasil regresi penelitian ini mengandung arti bahwa kinerja auditor sebesar 35,624 jika variabel integritas dan objektivitas bernilai 0 atau dihilangkan.
2. Metrik integritas memiliki koefisien sebesar 3,439. Berdasarkan temuan ini, kinerja auditor akan naik sebesar 3,439 untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel integritas, dengan anggapan bahwa semua faktor lain tetap sama.
3. Koefisien untuk variabel objektivitas adalah sebesar 6,189. Berdasarkan temuan ini, dapat diasumsikan bahwa semua faktor lain akan tetap konstan dan kenaikan variabel objektivitas akan menghasilkan kenaikan kinerja auditor sebesar 6,189.

4. Nilai koefisien regresi variabel integritas dengan budaya organisasi sebesar 0,055. Dengan asumsi bahwa semua variabel independen lain nilainya tetap, maka dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa jika variabel interaksi antara budaya organisasi dengan integritas mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0,055.
5. Nilai koefisien regresi variabel objektivitas dengan budaya organisasi sebesar 0,099. Menurut temuan ini, kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,099 jika variabel interaksi antara budaya organisasi dengan objektivitas meningkat satu satuan, dengan anggapan semua faktor independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (t)

Hasil uji t dalam penelitian yang dilihat pada table 2

Hasil analisis sederhana variabel integritas dan objektivitas adalah sebagai berikut :

- a. Mengevaluasi bagaimana integritas mempengaruhi kinerja auditor. Temuan analisis data Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t variabel integritas adalah 3,439, dengan tingkat signifikan 0,016 - 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa integritas secara signifikan meningkatkan kinerja auditor.
- b. Menguji dampak objektivitas terhadap hasil kerja auditor. Temuan analisis data Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel integritas sebesar 6,189 dengan tingkat signifikan 0,009 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa objektivitas secara signifikan meningkatkan kinerja auditor.
- c. Menganalisis bagaimana budaya organisasi mempengaruhi bagaimana perilaku etis mempengaruhi kinerja auditor. Temuan analisis data Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t sebesar 0.055 dan tingkat signifikansinya antara 0.017 dan 0.050. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan hubungan antara kinerja auditor dan kejujuran.
- d. Menguji Potensi Budaya Organisasi dalam Memoderasi Dampak Objektivitas terhadap Kinerja Auditor. Temuan analisis data Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t sebesar 0.099 dan tingkat signifikan 0.008 - 0.050 yang digunakan. Dengan demikian, budaya perusahaan berpotensi untuk meningkatkan hubungan antara objektivitas dan kinerja auditor.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,673	1,21321

a. Predictors: (Constant), X2Z, Integritas, Budaya Organisasi, Objektivitas, X1Z

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square), yang didasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, adalah sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa 67,3% varians dapat dijelaskan oleh variabel objektivitas dan integritas, serta interaksi objektivitas dan budaya organisasi. Sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat menjelaskan 32,7% sisanya., seperti beban kerja dan lainnya

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis (H1) diuji secara statistik, dan hasilnya menunjukkan bahwa Integritas secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki integritas yang tinggi dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan pendekatan yang jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab terhadap profesinya. Auditor yang menjunjung tinggi integritas dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan, ketidakakuratan, atau kecurangan pada saat memeriksa laporan keuangan. Ketika auditor mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini memastikan bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, menelaah ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, mengevaluasi sistem pengendalian internal, memeriksa kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku akan menghasilkan laporan keuangan yang akurat dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, kinerja auditor BPKP yang tepat akan menghasilkan kualitas audit yang memadai dan dapat meningkatkan kinerja auditor BPKP tersebut. Hal ini sesuai dengan teori atribusi, yang menyatakan bahwa pengaruh internal dan eksternal dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku terhadap suatu objek tertentu. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya oleh Lilis Yulianti dkk. (2020) yang menemukan bahwa integritas meningkatkan kinerja auditor.

Pengaruh Objektivitas Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis (H2) diuji secara statistik, dan hasilnya menunjukkan bahwa auditor secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor dapat dibuktikan bahwa seorang auditor berkinerja lebih baik jika semakin objektif. Setiap auditor harus bersikap obyektif, auditor yang profesional, adil, dan bebas dari benturan kepentingan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dan berkualitas akan dihasilkan oleh seorang auditor yang melakukan audit dengan sikap yang adil dan benar, profesional. Hal ini menunjukkan bahwa objektivitas merupakan komponen internal yang mempengaruhi perilaku seorang auditor dalam merumuskan opini audit, sesuai dengan teori atribusi, yang menyatakan bahwa perilaku seseorang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, jika auditor memiliki sikap dan mental yang baik, bersikap adil dan bebas dari konflik, serta berkomitmen secara internal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan prinsip kehati-hatian dan ketelitian, maka semakin tinggi objektivitas auditor, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya oleh J. Taringan, dkk. (2019) yang menemukan bahwa objektivitas meningkatkan kinerja auditor.

Budaya Organisasi Memoderasi Hubungan Antara Integritas Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga diterima berdasarkan temuan uji hipotesis (H3), yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara integritas dan kinerja auditor. Budaya perusahaan dapat memoderasi hubungan antara kejujuran dan kinerja auditor, maka budaya perusahaan dapat berdampak pada bagaimana orang beroperasi. Karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan norma dan kode etik yang menjadi pedomannya dalam bekerja jika budaya perusahaan positif. Sebaliknya, hubungan antara integritas dan kinerja auditor akan

melemah jika budaya organisasi dalam organisasi tersebut tidak menjalankan budaya yang sehat. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yulianto (2020), yang penelitiannya berjudul Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja APIP Inspektorat Provinsi Jambi. Budaya organisasi ditemukan memiliki kemampuan untuk memoderasi hubungan antara integritas dan kinerja auditor.

Budaya Organisasi Memoderasi Hubungan Antara Objektivitas Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Temuan uji hipotesis keempat (H4) mendukung gagasan bahwa interaksi tersebut memiliki dampak. Penggunaan faktor budaya organisasi sebagai pemoderasi karena koefisien b2 dan b3 signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa H4 dapat diterima atau budaya organisasi memoderasi hubungan antara objektivitas dan kinerja auditor. Budaya berkembang di dalam organisasi sebagai hasil dari perilaku yang membentuk dan mempengaruhi pilihan dan tindakan. Auditor dituntut untuk mempertahankan objektivitas selama melakukan pekerjaannya. Sedangkan kode etik yang harus dipatuhi oleh auditor dalam menjalankan tugasnya mencakup mentalitas objektivitas ini. Dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi yang baik harus menunjukkan budaya organisasi yang positif. Alhasil, budaya organisasi dapat mengikat para anggotanya dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Oktari, 2020) dengan judul pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor: budaya organisasi sebagai pemoderasi pada inspektorat provinsi Sumatera Selatan, dimana budaya organisasi sebagai variabel moderasi mampu memoderasi hubungan antara objektivitas terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :1). Integritas berpengaruh terhadap kinerja Auditor. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kinerja Auditor yang baik dipengaruhi oleh integritas pegawainya khususnya Auditor. Auditor yang mematuhi dan melaksanakan kode etik akan melaksanakan tugasnya dengan integritas yang tinggi sehingga menaikkan citra auditor. Kepatuhan terhadap kode etik inilah yang nantinya dapat mendorong peningkatan kualitas dan hasil audit yang baik yang mana hal ini merupakan salah satu tujuan dari BPKP Perwakilan Provinsi Maluku. 2). Objektivitas berpengaruh terhadap kinerja Auditor. Ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan obyektivitas kerja yang dilakukan pada BPKP Perwakilan Provinsi Maluku maka akan mendorong meningkatnya kinerja kerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Maluku. 3). Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang berupa penerapan kebijakan integritas maka akan semakin tinggi tingkat kinerja auditor. dan 4). Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh obyektivitas terhadap kinerja auditor. Ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan obyektivitas kerja yang dilakukan pada BPKP Perwakilan Provinsi Maluku maka akan mendorong meningkatnya kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Maluku.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain diluar Integritas, Objektivitas, dan Budaya organisasi. Peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian jangka panjang agar perilaku auditor tidak hanya diambil dari kuesioner yang diambil tetapi sesuai juga dengan data valid mengenai statistik kualitas data SDM atau auditor BPKP Perwakilan Provinsi Maluku. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan integritas dan objektivitas serta menumbuhkan komitmen dalam organisasi karena dapat menimbulkan keterlibatan auditor dalam berperilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Rahmatika Salim. 2011. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, dan Integritas terhadap Kualitas Audit*. Universitas Riau. Skripsi.
- Arens, A. A. et al. 2012. *Jasa audit dan assurance*. Edisi 14. Jakarta: salemba.
- Basri, Y. H. B., & Tjan, J. S. (2022). Pengaruh Integritas, Independensi, Akuntabilitas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Di Kantor Inspektorat Kota Tarakan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 3(2), 108-121.
- Candradewi, N. K. A., & Putra, I. P. D. S. (2022). Pengaruh Integritas Auditor, Pemahaman Good Governance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 285-295.
- Farahdiba, A. W., & Cahyaningsih, C. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA AUDITOR (Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Ferdinandus, D. I. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Persepsi Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, Program Studi Akuntansi FEB-UKSW).
- Hartono, M. E. G. (2021). *Analisis pengaruh faktor pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Auditor selama pandemi covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan Surabaya-Faculty Of Business School-Department Of Accounting).
- 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).
- 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).
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng). *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 63-88.
- Jati, L. R. (2021). Pengaruh kompetensi, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *MAKSI UNTAN*, 6(1).
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi

- sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 19(02), 141-147. Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi keenam. Buku 1. Jakarta: salemba empat.
- Nadia, T. P., Anggarani, D., & Sopanah, A. (2023). Kinerja Pengaruh Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Auditor Studi Pada Inspektorat Kabupaten Blitar.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(2), 1059-1084.
- Prambowo, E. S., & Riharjo, I. B. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(11).
- 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.
- Setyowati, S. N. Y. (2022). *Pengaruh Integritas, Independensi, dan Objektivitas terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember).
- Soerono, A. N., & Ismawati, I. (2020). Profesionalisme, kompetensi, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 13(1), 113-121.
- Wahyudi, I., & Aryati, T. (2022). Pengaruh Independensi, Objektivitas, Pemahaman Good Corporate Governance dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 803-818.
- Yulianti, L., Rasuli, M., & Oktari, V. (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 347-362.