



**CURRENT**  
**Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini**  
<https://current.ejournal.unri.ac.id>



**PENGARUH INTEGRITAS, OBJEKTIVITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR: BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI**

**Lilis Yulianti<sup>1\*</sup>, M. Rasuli<sup>2</sup>, Vera Oktari<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru

\*E-mail: lilisyulianti6798@gmail.com

**Keywords**

*Integrity, Objectivity, Competence, Organizational Culture, Auditor Performance.*

**Article Information**

*Received:*

*2020-07-11*

*Accepted:*

*2020-11-06*

*Available online:*

*2020-11-29*

**Abstract**

*This study aims to examine the effect of integrity, objectivity and competence on the auditor's performance. This research is a quantitative research. The population in this study is 47 auditors at the Inspectorate of the Riau Province. The sampling technique used is a saturated sample so that makes all of population as a sample in the study this. The scale of data measurement with a Likert scale. The data are collected through questionnaires that handed directly to the respondents. 41 completed questionnaires are received and were analyzed by WarpPLS 6.0. The results of this study indicate that integrity, objectivity and competence has a direct and significant influence on auditor performance. As well as culture the organization strengthens the influence of integrity, objectivity and competence on auditor performance. This shows that the better the integrity, objectivity and applied competencies, it can improve auditor performance.*

**PENDAHULUAN**

PP No. 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Inspektorat merupakan sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertanggungjawab langsung kepada kepala daerahnya. Inspektorat daerah berfungsi sebagai auditor internal pemerintah. Dalam melakukan pemeriksaan auditor harus mampu menggabungkan pengetahuan, pengalaman, serta independensinya dalam menghasilkan audit yang berkualitas. Sebagai bagian dari Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) maka inspektorat terikat oleh kode etik profesi, dimana kepatuhan terhadap kode etik ini berperan penting dalam menjaga kredibilitas auditor dalam ancaman resiko yang tinggi.

Semakin maraknya isu tentang pelanggaran etika masih sering terjadi terutama yang berkaitan dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dengan adanya tuntutan atas pelanggaran tersebut perlu untuk memperhatikan serta meningkatkan kinerja auditor pemerintah dan menjamin bahwa pengelolaan keuangan telah sesuai dengan kebijakan yang berlaku serta memastikan apakah tujuan dari pemerintah telah tercapai dengan target yang



ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam meningkatkan kinerja auditor terkhususnya bidang aparatur pemerintahan, presiden Jokowi mengencarkan target indikator kinerja bidang aparatur negara yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) 2015-2019. Pada tahun 2016 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diharuskan untuk menilai maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pada instansinya masing-masing. Indikator kinerja berupa “tingkat kematangan implementasi SPIP” ditargetkan mencapai level 3 dari skala 1-5 pada tahun 2019. Dimana Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai instansi pembina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) telah menyiapkan pedomannya.

Salah satunya Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Provinsi Riau yang telah melakukan penilaian terhadap Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) pada instansinya. Dari 12 pemerintah kabupaten/kota dan satu pemerintah Provinsi Riau, baru 5 yang mencapai level 3 pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan 8 pemerintah daerah lainnya masih berada pada level 2. Sedangkan pemerintah Provinsi Riau masih di level 2 yang mana level maturitas (kematangan) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Provinsi Riau masih tertinggal dari beberapa pemerintah daerah (Pemda) diwilayahnya yang terlebih dahulu mencapai maturitas pada level 3 (Hal itu diungkapkan Deputy Kepala Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah BPKP RI, Gatot Darmasto saat acara pengukuhan Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Riau, Ichsan Fuadi di gedung daerah Riau, ([www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id)). Sehingga dengan pencapaian level maturitas pada level 2 ini dapat dikatakan pencapaian kinerja APIP di Provinsi Riau masih dikatakan belum baik.

Untuk terciptanya auditor yang memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas audit, auditor wajib mematuhi kode etik perilaku berikut ini: Pertama, integritas auditor harus mempunyai karakteristik dan perilaku yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan masyarakat untuk pengambilan keputusan yang andal. Hasil penelitian, Yendrawati (2014), Ariani (2015), Utami (2015), Wardayati (2016) dan Nurjannah (2016) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara hasil penelitian Prihartono (2018) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa integritas tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit pada inspektorat, yang dimana kualitas hasil pemeriksaan merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja auditor.

Kedua, obyektivitas. Auditor harus adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak

berprasangka, serta bebas dari benturan kepentingan atau berada dibawah pengaruh pihak lain. Hasil penelitian Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami (2015), Wardayati(2016), Harahap (2017), Prihartono (2018) menyimpulkan bahwa obyektivitas berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat obyektivitas auditor akan baik pula kualitas hasil pemeriksaannya, yang dimana kualitas audit merupakan indikator dalam menilai kinerja auditor.

Ketiga kompetensi, auditor harus memiliki kualifikasi dalam menjalankan tugasnya meliputi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Hasil penelitian Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami (2015), Wardayati (2016), Agustina (2018), Nurdianningsih (2019) dan Prihartono (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian Kovinna (2014), Dewi dan Ketut (2015), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, dimana kualitas audit merupakan indikator dalam menilai kinerja auditor.

Auditor adalah seseorang yang berkompoten di bidangnya. Dalam melaksanakan tugasnya auditor terbiasa menghadapi masalah dalam lingkungan kerjanya sehingga auditor biasanya sulit menerima sistem pengendalian yang birokratis. Hasil kinerja yang diperoleh dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja diperoleh dari lingkungan organisasi dan budaya organisasi tempat ia bekerja, semakin nyamannya seseorang dengan lingkungan organisasi dia bekerja maka itu akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai tersebut dimana semangatnya ini akan meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sehingga dari 4 hal wajib dipatuhi oleh auditor untuk mengoptimalkan kerjanya, budaya dapat mempengaruhi secara kuat atau memperlemah kinerja dari seseorang auditor.

Hasil penelitian Wahidi (2020), Naryanto (2016), Maradesa (2017) dan Ningsih (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan kerjanya, auditor sangat bergantung pada budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Handayani (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti kembali terkait kinerja auditor pada inspektorat di Provinsi Riau. Selain itu kinerja audit inspektorat di Provinsi Riau pernah diteliti oleh Utami (2015) yang berjudul Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau. Sehingga penelitian ini melakukan modifikasi dengan mengganti variabel



kerahasiaan dan pengalaman kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator. Sehingga hal ini menjadi motivasi penulis untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Integritas, Obyektivitas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Riau)”.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah***

Integritas berdasarkan kode etik, integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan dalam pengambilan keputusan. Integritas merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor. Auditor melaksanakan tugas pemeriksaan menjunjung integritas, maka hasil audit yang dilaksanakannya akan berkualitas. Integritas mengharuskan untuk menjunjung tinggi asas kejujuran, tidak mencederai prinsip pada batasan-batasan obyek pemeriksaan yang disepakati, dan mengalahkannya kepentingan diri pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami, Wardayati (2016) dan Nurjannah (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa apabila auditor memiliki integritas yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Apabila ketiadaan integritas pada diri auditor akan memicu kepada perilaku permisif terhadap aturan kode etik dan aturan yang menjadi dasar auditor dalam bekerja. Dimana perilaku permisif ini akan menggiring menurunnya relevansi kinerja auditor. Berdasarkan penelitian dan landasan teori diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H<sub>1</sub>: Integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

### ***Pengaruh Objektivitas Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah***

Objektivitas auditor adalah sikap mental yang obyektif dimiliki oleh auditor, dan menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan. Seorang auditor hendaknya harus terbebas dari benturan konflik kepentingan lain dan tekanan dari pihak lain yang dapat memicu timbulnya konflik pada organisasi tersebut dan dengan timbulnya konflik dapat mengurangi citra dari seorang auditor tersebut.

Dengan adanya objektivitas yang tinggi kejujuran dari hasil auditnya dapat diyakini dan bukan kompromi yang mana dapat menghasilkan kinerja dari auditor dan mendapatkan hasil audit yang apa adanya. Sehingga dengan objektivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dari auditor tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Yendrawati (2014), Utami (2015), Wardayanti (2016), Nurjannah (2016) dan Prihartono (2018) menyatakan bahwa objektivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Berdasarkan penelitian dan landasan teori diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H2: Objektivitas berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah***

Seorang pemeriksa dikatakan kompeten di bidangnya apabila memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang audit dan pemerintahan. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi, melaksanakan pekerjaan dengan rasa percaya diri, dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh tanggungjawab, dan cenderung selalu ingin meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerjanya, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memahami apa sebenarnya tugas dan fungsi dirinya sebagai auditor.

Hasil penelitian Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami (2015), Arifin ahmad (2015), Wardayati (2016), Nurjannah (2016) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian dan landasan teori di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

***Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi***

Integritas merupakan mempunyai fungsi dalam membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Apabila auditor memiliki integritas yang tinggi maka ini akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap hasil kinerjanya dan profesi auditor tersebut.

Apabila seorang auditor memiliki integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya integritas auditor akan mematuhi kode etik dan aturan yang ditetapkan untuk menjadi acuannya dalam bekerja, dengan kepatuhan terhadap kode etik ini maka kinerja auditor akan baik dengan menaati aturan yang menjadi acuannya dalam meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya integritas dalam meningkatkan kinerja auditor, dalam hal ini budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor yang mana budaya organisasi ini merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi dimana mempengaruhi mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan



dalam bekerja.

Dengan adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari auditor karena budaya organisasi dapat mempengaruhi pola-pola mereka dalam berfikir dan tata cara mereka bekerja dimana budaya organisasi dapat memperkuat hubungan integritas terhadap kinerja. Apabila budaya organisasi yang diterapkan menjunjung tinggi integritas maka pegawainya mau tidak mau menjalankan budaya organisasi yang biasa dilakukan di organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H4: Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

*Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*

Objektivitas adalah sikap auditor yang tidak mudah dipengaruhi pendapatnya dan pertimbangan pribadinya dalam mengambil putusan atau tindakan. Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi audit. Auditor APIP membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

Apabila auditor menegakkan sikap objektivitas maka akan terhindar dari tekanan dan pengaruh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga auditor bebas menyatakan pendapat sesuai fakta yang didapatnya serta terhindar dari benturan konflik yang dapat mempengaruhi kinerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Selain itu yang dapat mempengaruhi objektivitas terhadap kinerja auditor adalah budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu pola pikir dan asumsi-asumsi yang diterapkan di suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dari anggota organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi menerapkan budaya yang menjunjung tinggi sifat objektivitas maka pegawainya akan mematuhi budaya yang berlaku yang dimana memang menjadi suatu kebiasaan yang diterapkan di organisasi tersebut, dengan adanya budaya yang baik dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H5: Budaya organisasi memoderasi pengaruh objektivitas terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

## ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi***

Kompetensi adalah kualifikasi yang dimiliki oleh auditor yang diperoleh dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam seminar, pelatihan dan simposium. Auditor yang mempunyai kompetensi yang baik, maka pemahaman yang dimiliki auditor atas suatu laporan keuangan juga akan lebih baik sehingga auditor dengan cepat akan dapat menganalisis kesalahan yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut oleh organisasi agar berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh auditor. Dengan adanya budaya organisasi auditor ini dituntut agar tidak bersikap sesukanya melainkan perlu menyesuaikan dengan siapa dan dimana dia berada. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi, auditor akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

**H6: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal pemerintah.**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***Lokasi Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan di inspektorat Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Cut Nyak Dien, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau, 28156. Penelitian ini diarahkan pada inspektorat di Provinsi Riau pada tahun 2019, yang merupakan instansi pemerintah yang melakukan pengawasan dan pemeriksaan dikalangan pemerintahan.

#### ***Populasi dan Sampel***

Populasi yang digunakan seluruh auditor internal pada inspektorat Provinsi Riau yang berjumlah 47 orang (*sumber: www.inspektorat.riau.go.id*). Auditor disini berarti seluruh aparat inspektorat yang melakukan pemeriksaan keuangan di inspektorat Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (sensus). Alasan penggunaan sensus karena elemen-elemen populasi yang relatif sedikit.

#### ***Jenis Sumber Data***

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Kemudian sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data dalam penelitian ini berupa kuisioner yang kemudian disebar oleh peneliti kepada auditor internal di inspektorat Provinsi Riau.



### ***Teknik Pengumpulan Data***

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *personally-administered questionnaires* adalah kuesioner yang diberikan peneliti dan diisi secara pribadi oleh responden. Kuesioner yang dibagikan tergolong kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang pilihan jawaban pertanyaan sudah disediakan dan responden hanya mengisi dengan cara memberi tanda terhadap pilihan jawaban yang sesuai dengannya.

### ***Definisi Operasional***

#### ***Kinerja Auditor (Y)***

Trisnaningsih (2007) dalam Agustina (2018) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat dinilai melalui standar tertentu yaitu dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dalam hal ini kualitas berhubungan dengan mutu kerja yang dapat dicapai sedangkan kuantitas berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat diperoleh auditor. Variabel kinerja auditor diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Arini (2010) dalam Utami (2015) dengan 8 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 3 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas dan Waktu.

#### ***Integritas (X1)***

Auditor harus mempunyai integritas yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan audit yang dilakukannya. Agar publik dapat mempercayai auditor, maka auditor tersebut harus mampu bertindak dengan integritas dalam mengambil semua keputusan. Variabel integritas diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Arini (2010) dalam Utami (2015) dengan 5 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 4 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut: Sikap jujur, Berani, Bijaksana dan Tanggung jawab terhadap profesi.

#### ***Objektivitas (X2)***

Auditor harus mematuhi aturan perilaku objektivitas yaitu mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya. Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor. Auditor APIP membuat penilaian dan tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusannya yang dapat mempengaruhi hasil auditnya. Variabel objektivitas diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Arini (2010) dalam Utami (2015) dengan 8 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 3 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut: Keadilan, Pengungkapan secara intelektual dan Bebas dari konflik kepentingan.

### *Kompetensi (X4)*

Seseorang yang memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya, dalam hal ini auditor, maka akan mempengaruhi prestasi kerja, yaitu dalam hal memberikan laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. Variabel kompetensi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Arini (2010) dalam Utami (2015) dengan 8 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 3 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut: Mutu personal, Pengetahuan umum dan Keahlian khusus.

### *Budaya Organisasi (Z)*

Menurut Muh. Arief Effendi (2016:166) mendefinisikan budaya organisasi/corporate culture adalah: Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah kumpulan nilai-nilai (*values*) dan unsur-unsur yang menentukan identitas dan perlakuan suatu organisasi perusahaan. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh Hofstede (1990) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen penelitian terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan dengan 8 instrumen pertanyaan yang berskala 1 sampai 3 menggunakan skala likert dengan indikator sebagai berikut: Elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan Elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.

### *Teknik Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *Software Warp-PLS versi 6.0*. Analisis PLS-SEM ini terdiri sub model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Menilai Outer Model atau Measurement Model***

Setelah dianalisis menggunakan aplikasi *WarpPLS 6.0*, nilai *loading factor* dinyatakan valid karena telah memiliki nilai diatas 0,5. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan indikator yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2013) tetapi untuk skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Pada penelitian ini nilai *loading factor* sudah memenuhi karena memiliki nilai diatas 0,5. Nilai *loading factor* yang terkecil memiliki nilai 0,607 pada variabel Budaya Organisasi dan untuk nilai *loading factor* tertinggi memiliki nilai 0,926 pada variabel integritas.



Hasil uji *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE. Nilai AVE yang diatas 0,5 sangat dianjurkan. Sehingga pada tabel dibawah seluruh indikator dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan yang dianjurkan yaitu  $AVE > 0,5$ . Pemeriksaan selanjutnya adalah *reliability* indikator dengan melihat *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*.

**Tabel 1**  
**Nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kinerja Auditor (KA)	0,746	0.908	0.883
Integritas (IN)	0,784	0.887	0.837
Objektivitas (OB)	0,735	0.903	0.876
Kompetensi (KO)	0,828	0.945	0.933
Budaya Organisasi (BO)	0,774	0.922	0.902

Sumber: Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengukuran di atas, nilai *composite reliability* dari setiap indikator memiliki nilai lebih besar dari 0.7 sehingga semua indikator dalam model yang diestimasi memenuhi syarat *discriminant reliability*. Nilai *composite reliability* yang terendah pada indikator integritas sebesar 0.887. Pada *cronbach's alpha* nilai yang disarankan adalah diatas 0.6 dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua indikator berada diatas 0.6. Nilai terendah adalah sebesar 0.837 pada variabel integritas.

**Menilai Inner Model atau Model struktural**

Model structural (*inner model*) dinilai dengan melihat R-Square uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan  $R^2$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Nilai R-Square**

Indikator Penelitian	R-Square
Kinerja Auditor	0,353

Sumber: Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square untuk variabel kinerja Auditor adalah sebesar 0,353. Hasil ini menunjukkan bahwa 35,3% variabel kinerja Auditor dipengaruhi oleh variabel integritas, objektivitas, kompetensi dan dimoderasi oleh budaya organisasi, sedangkan 64,7 % yang merupakan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pada uji kecocokan model (*model fit*) tersebut terdapat tiga indeks pengujian, yaitu *Average Path Coefficient (APC)*, *Average R-Square (ARS)* dan *Average Varians Inflation Factor (AVIF)* dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat *p-value*: 0,05 dan AVIF lebih kecil dari  $\leq 3,3$ .

**Tabel 3**

**Goodness of Fit Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Budaya Organisasi**

Model Fit	Indeks	Pvalue	Kriteria	Keterangan
APC	0,282	0,001	$P < 0,05$	Diterima
ARS	0.353	$<0,001$	$P < 0,05$	Diterima
AVIF	3,076		$AVIF \leq 3,3$	Diterima

Sumber: Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

Hasil ouput pada tabel diatas menjelaskan bahwa APC (*Average Path Coefficient*) memiliki nilai 0,282 dengan p-value 0,001; ARS (*Adjusted R-Square*) memiliki indeks sebesar 0,353 dengan p-value  $<0,001$ ; AVIF memiliki nilai indeks 3,076 dimana nilai tersebut  $\leq 3,3$ . Dengan demikian hasil diatas menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian model mediasi telah diterima.

Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Berikut ini merupakan tabel *direct effect* beserta hasil yang telah diperoleh:

**Tabel 4**

**Direct Effect**

	Variabel	IN	OB	KO	BO	KJA
<i>Path coefficient</i>	IN	-	-	-	0,182	-
	OB	-	-	-	0,360	-
	KO	-	-	-	0,192	-
	BO	-	-	-	-	-
	KJA	0,263	0,378	0,320	-	-
<i>P-value</i>	IN	-	-	-	0,035	-
	OB	-	-	-	$<0,001$	-
	KO	-	-	-	0,028	-
	BO	-	-	-	-	-
	KJA	0,004	$<0,001$	$<0,001$	-	-
<i>Effect size</i>	IN	-	-	-	0,108	-
	OB	-	-	-	0,232	-
	KO	-	-	-	0,121	-
	BO	-	-	-	-	-
	KJA	0,216	0,327	0,271	-	-

Sumber: Data olahan WarpPLS 6.0 (2020)

**Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,263 dan P value 0,004. Hasil tersebut menunjukkan P value (0,004) lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan salah satu sikap



yang harus dimiliki auditor dalam bersikap selama melaksanakan penugasan sehingga dapat memberikan pelayanan yang objektif. Apabila auditor memiliki integritas yang tinggi menunjukkan komitmen seseorang atas profesi yang ia tekuni. Komitmen inilah yang mampu membuat seseorang untuk tetap bertahan dan terlibat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Auditor yang mematuhi dan melaksanakan kode etik akan melaksanakan tugasnya dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi sehingga menaikkan citra auditor. Kepatuhan terhadap kode etik inilah yang nantinya dapat mendorong peningkatan kualitas dan hasil audit yang bagus yang mana merupakan salah satu tujuan dari Inspektorat Provinsi Riau. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Yendrawati (2014), Ariani (2015), Utami (2015), Wardayati (2016) dan Nurjannah (2016) menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### ***Pengaruh Objektivitas Terhadap Kinerja Auditor***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,378 dan P value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan P value (<0,001) lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa objektivitas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi objektivitas maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor. Auditor APIP membuat penilaian dan hasil dari auditnya tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami (2015), Wardayati (2016), Harahap (2017), Prihartono (2018) menyimpulkan bahwa obyektivitas berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

#### ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,320 dan P-value sebesar <0,001. Hasil tersebut menunjukkan P-value (<0.001) lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi pengalaman dan pengetahuan auditor menjadikan auditor semakin peka terhadap kesalahan dalam penyajian laporan keuangan dan berimbang pada kinerja yang akan dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan ketika auditor memiliki kompetensi yang baik, maka pemahaman yang dimiliki atas suatu laporan keuangan

juga akan lebih baik sehingga auditor dengan cepat akan dapat menganalisis kesalahan yang terjadi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hasil penelitian Yendrawati (2014), Arini (2015), Utami (2015), Wardayati (2016), Agustina (2018), Nurdianningsih (2019) dan Prihartono (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### ***Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,182 dan P value 0,035 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa P value (0,035) lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor.

Dengan adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi tata cara mereka bekerja dimana budaya organisasi dapat memoderasi hubungan integritas terhadap kinerja auditor. Apabila budaya organisasi baik maka pegawai akan melakukan tugas nya dengan baik sesuai dengan peraturan dan kode etik yang menjadi acuan mereka dalam bekerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang ada didalam organisasi tersebut tidak menerapkan budaya yang baik maka akan memperlemah hubungan antara integritas terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain budaya organisasi ini dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badera (2018) yang berjudul Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan *Locus of Control* Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Ternyata selain budaya organisasi dapat memoderasi kompetensi dan *locus of control*, budaya organisasi juga dapat memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor.

### ***Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Objektivitas terhadap Kinerja Auditor***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,360 dan P value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa P value (<0,001) lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh objektivitas terhadap kinerja auditor.

Objektivitas menuntut auditor untuk mengungkapkan semua fakta material yang diperolehnya, yang apabila tidak diungkapkan akan dapat mengubah hasil pelaporan kegiatan-kegiatan yang telah diaudit. Dalam berorganisasi budaya timbul akibat kebiasaan yang sudah ada dan dilakukan dalam bertindak maupun dalam mengambil keputusan.

Dalam menjalankan tugasnya auditor harus menjunjung tinggi sikap objektivitas



dimana sikap objektivitas ini merupakan bagian dari kode etik yang harus dipatuhi oleh auditor dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik pasti mencerminkan budaya organisasi yang baik pula dalam melaksanakan kegiatannya. Jadi apabila budaya organisasi mampu mengikat anggotanya dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badera (2018) yang berjudul Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan *Locus of Control* Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Ternyata selain budaya organisasi dapat memoderasi kompetensi dan *locus of control*, budaya organisasi juga dapat memoderasi pengaruh objektivitas terhadap kinerja auditor.

### ***Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor***

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,192 dan P value 0,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa P value (0,028) lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

Jadi dari hasil pengujian hipotesis di atas menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Auditor dituntut harus memiliki kompetensi yang baik, dengan mempunyai kompetensi yang baik maka dapat dikatakan auditor memiliki pengetahuan dan pengalaman dimana ini menjadi tolak ukur dalam kesalahan bekerja, dimana ini dapat meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Dalam berorganisasi budaya timbul akibat kebiasaan yang sudah ada dan dilakukan dalam bertindak maupun dalam mengambil keputusan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Badera (2018) yang berjudul Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan *Locus of Control* Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau. Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor inspektorat Provinsi Riau.

Dari penelitian yang dilakukan peneliti menemukan keterbatasan dalam metode pengumpulan data dengan menggunakan survei melalui kuesioner memiliki kelemahan yaitu

terdapat responden yang menjawab pertanyaan dengan sungguh, sehingga memungkinkan terjadinya ketidakjujuran dalam menjawab pertanyaan. Lalu Penelitian ini hanya dilakukan pada Inspektorat Provinsi Riau. Penelitian ini hanya menggunakan variabel integritas, objektivitas, kompetensi, dan budaya organisasi. Sementara itu, masih banyak variabel lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Diharapkan penelitian selanjutnya mengembangkan sampel dan lokasi agar hasil penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu diharapkan juga untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar agar dapat memberikan hasil dan gambaran penelitian yang lebih baik dan dapat digeneralisasi.

### REFERENSI

- Agustina. (2018). Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *E-jurnal Universitas Sebelas Maret*.
- Ariani, K. G. (2015). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. *E-jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Harahap, A. A. (2017). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit. *E-jurnal Akuntansi*.
- Kovinna, F. (2014). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *E-jurnal STIE MDP*.
- Maradesa, C. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *E-jurnal Akuntansi*.
- Naryanto, L. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Malang*.
- Nurjannah, I. B. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas Terhadap Kualitas Audit. *E-jurnal Universitas Stikubang Semarang*.
- Prihartono. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Magister Akuntansi*.
- Trisnaningsih. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional*



*Akuntansi.*

Utami. (2015). Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektotrat Riau. *E-jurnal Akuntansi Universitas Riau*.

Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 219-238. <https://doi.org/10.31258/jc.1.2.219-238>

Wardayanti. (2016). The Effects of Accountability, Objectivity, Integrity, Working Experience, Competence, Independence and Motivation of the Examiner toward the Quality of Inspection Results at the Inspectorate of Lumajang Regency. *E-jurnal Universitas Jember*.

Yendrawati, Y. (2014). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *E-jurnal Akuntansi Universitas Islam Indonesia*.

Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu Atas Laporan Keuangan Pemda.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 tahun 2011 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

<https://bpkp.go.id>.

<https://bpkp.go.id>.

<https://inspektorat.riau.go.id>