

**PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI KERJA, DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI
PAPUA**

Tesis S-2



Diajukan Oleh:

**NADYA NIKITA SHEENA S
(21919019)**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI KERJA, DAN INTEGRITAS
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI
PAPUA**

Tesis

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister
akuntansi**



Diajukan Oleh:

**NADYA NIKITA SHEENA S
(21919019)**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025**

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Kamis tanggal 15 Mei 2025 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

NADYA NIKITA SHEENA SOEPRIYONO

No. Mhs. : 21919019

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI PAPUA

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., SAS., Ph.D.

Penguji II



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, 30 Juni 2025

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rifqi Muhammad', is written over a faint circular stamp.

Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., SAS., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan didalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta,
Penulis,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow and red postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERAI TEMPEL', and the serial number '59AMX019858666'. The signature is written in a cursive style.

Nadya Nikita Sheena S

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahhirabbil'alamiin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas hidayah dan pertolonganNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Pengaruh Independensi, Motivasi Kerja, Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Papua ” sebagai syarat akademis untuk mencapai gelar Magister Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., PH.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si. M.Com. (IS)., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS, ASP selaku dosen pembimbing atas segala waktu, ilmu, bimbingan dan bantuan yang diberikan kepada penulis sejak awal penulisan sampai penulis berhasil menyelesaikan tesis ini.
6. Kedua orang tua tercinta Bapak Toto Soepriyono dan Ibu Suhartini serta kakak - adik tersayang Ghani Arrauf S.kom dan Hafez Arraasyid S.kom yang telah banyak mendoakan, memberikan dukungan moral, memberikan motivasi, semangat, dan bantuan yang tak terhingga dan sangat berharga dalam proses menyelesaikan penyusunan tesis.
7. Sahabat perjuangan penulis, Mba Anika Mailina, Mba Maria Magdalena Putri PB, Mba Eka Apriyani, dan seluruh teman Angkatan MAKSI 23B atas

kebersamaan kita dalam menuntut ilmu selama ini, semoga silaturahmi kita tetap terjaga.

8. Sahabat dan teman teman yang senantiasa memberikan semangat, ide, dan dukungan positif dalam proses penyusunan tesis ini.
9. Yang terkasih Lalu Yusuf Wibisono, terimakasih telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar yang baik, dan memberikan dukungan yang tulus dalam penulisan tesis ini.
10. Seluruh dosen dan staf di lingkungan civitas akademika Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas ilmu dan pengalaman berharga yang dibagikan kepada penulis selama ini.

Sebesar apapun kemampuan penulis tidak akan menutupi segala kekurangan dalam penulisan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Uraian Teori	9
2.1.1 Teori Atribusi	9
2.1.2 Independensi Auditor	11
2.1.3 Motivasi Kerja Auditor	12
2.1.4 Integritas Auditor	13
2.1.5 Kinerja Auditor	14
2.1.6 Budaya Organisasi.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Pengembangan Hipotesis	21
2.3.1 Independensi auditor (X ₁)	21
2.3.2 Motivasi kerja (X ₂).....	22
2.3.3 Integritas auditor (X ₃).....	24
2.3.4 Budaya organisasi memperkuat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor (X ₄)	25
2.3.5 Budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor (X ₅)	25

2.3.6 Budaya organisasi memperkuat pengaruh integritas terhadap kinerja auditor (X_6).....	26
2.4 Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	29
3.4 Pilot Test.....	30
3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel Operasional	34
3.6 Metode Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Demografi Responden	42
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	43
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	45
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN DAN IMPLIKASI	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran.....	64
5.4 Implikasi	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Skala Likert	29
Tabel 3. 2 Kuisisioner Independensi Auditor	30
Tabel 3. 3 Kuisisioner Motivasi Kerja.....	31
Tabel 3. 4 Kuisisioner Integritas Auditor	31
Tabel 3. 5 Kuisisioner Kinerja Auditor	32
Tabel 3. 6 Kuisisioner Budaya Organisasi	32
Tabel 3. 7 Tanggapan Responden	33
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif	44
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Independensi Auditor.....	45
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Integritas Auditor	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	47
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4. 8 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4. 9 Uji Heterokedastisitas	50
Tabel 4. 10 Regresi Linier Berganda Model Persamaan 1.....	51
Tabel 4. 11 Regresi Linier Berganda Model Persamaan 2.....	52
Tabel 4. 12 Uji F Model Persamaan 1.....	53
Tabel 4. 13 Uji F Model Persamaan 1.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	27
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner	73
Lampiran Data Jawaban Responden	78

ABSTRACT

Various problems of irregularities, fraud, abuse of authority and legal problems as a result of the practice of corruption, collusion and nepotism (KKN) are still common in Indonesia today. For this reason, various efforts have been made by the government to continue to make improvements by realizing good governance. Increasing the role of adequate internal control in the government environment is a form of good, clean and authoritative government. Therefore, auditor performance is one of the important internal control roles to realize good governance because auditors help ensure transparency, accountability and integrity in company management and provide assurance of the reliability of financial statements. This study aims to determine the effect of independence, work motivation and auditor integrity on auditor performance with organizational culture as a moderating variable. This study uses a quantitative method with a survey method that will be carried out at the BPK Representative of Papua Province. The type of data in this study is primary data. The sample in this study amounted to 150 respondents. The sample selection used purposive sampling method. This study uses SPSS software to analyze the data in this study. The results of this study indicate that auditor independence has a significant effect on auditor performance, work motivation has no significant effect on auditor performance, auditor integrity has no significant effect on auditor performance, organizational culture strengthens the influence of independence, work motivation, and integrity on auditor performance.

Keywords: Good Governance, Auditor Performance, Independence, Work Motivation, Integrity, and Organizational Culture.

ABSTRAK

Berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) masih sering terjadi di Indonesia saat ini. Untuk itu berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk terus melakukan perbaikan dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa. Oleh karena itu, kinerja auditor merupakan salah satu peran pengawasan internal yang penting untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*) karena auditor membantu dalam memastikan transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan perusahaan serta memberikan jaminan atas keandalan suatu laporan keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, motivasi kerja dan integritas auditor terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode *survey* yang akan dilaksanakan pada BPK Perwakilan Provinsi Papua. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, integritas auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, budaya organisasi memperkuat pengaruh independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Good Governance, Kinerja Auditor, Independensi, Motivasi Kerja, Integritas, dan Budaya Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

Dari Kompas.com, Peneliti LIPI Dewi Fortuna Anwar menilai, revisi Undang-Undang (UU) Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK) akan menjadi ancaman demokrasi di Indonesia. Menurutnya, selain mengancam demokrasi yang sudah terbentuk, perubahan UU KPK ini secara fundamental telah mengancam pelaksanaan birokrasi dan pemerintahan yang baik terhadap masalah pemberantasan korupsi. Peneliti LIPI juga berpendapat bahwa apa yang dilakukan DPR dengan mengusulkan revisi UU KPK di masa periode mereka akan berakhir merupakan upaya gerilya. Dengan demikian, dia pun khawatir akan timbul sinisme terhadap demokrasi apabila langkah DPR tersebut dianggap menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan sesaat serta melindungi politisi-politisi dari *Over The Top* (OTT) KPK dengan mengorbankan citranya.

Kinerja auditor dapat diartikan dengan kemampuan atau kapasitas seorang auditor dalam menghasilkan atau memberikan hasil atau temuan audit dari suatu kegiatan audit berdasarkan tanggung jawab dan juga pengelolaan keuangan yang dilakukan dalam tim audit tertentu (Candradewi *et al*, 2022). Agar terciptanya auditor yang memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas audit, auditor wajib mematuhi kode etik perilaku yaitu harus berperilaku integritas, mempunyai motivasi kerja, dan mempunyai sikap independensi dalam melakukan audit agar suatu laporan keuangan dapat dipercaya.

Beberapa kasus juga terjadi di luar negeri, seperti berita yang dimuat di [Businessinsider.com](https://www.businessinsider.com), dengan headline "Tiongkok mendenda Deloitte,

menangguhkan operasi Beijing selama 3 bulan karena kelalaian audit”. Pada 17 Maret 2023, dirilis di situs web Kementerian Keuangan Tiongkok menyatakan bahwa akan mendenda perusahaan audit Deloitte sebesar 211,9 juta yuan (S\$41,3 juta) dan menangguhkan operasinya di Beijing selama tiga bulan karena gagal melaksanakan tugasnya dalam menilai kualitas aset China Huarong Asset Management. China Huarong dan cabang investasinya didenda karena pelanggaran tata kelola internal dan kegagalan pengendalian risiko. Dari kasus ini terlihat bahwa integritas auditor Deloitte sangat rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Candradewi *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa seorang auditor harus memiliki integritas dan pemahaman (*good governance*) yang tinggi.

Saat menjalankan tugasnya auditor dituntut untuk mempertahankan integritasnya agar pada saat meneliti laporan keuangan tidak terjadi salah saji material. Menurut Pusdiklatwas BPKP (2008) prinsip perilaku yang harus ada dalam diri auditor adalah integritas, yang mana auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh sikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab untuk membangun kepercayaan guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal. Integritas menimbulkan kepercayaan publik akan suatu profesi hal ini dikarenakan integritas sebagai hal yang menguji suatu tatanan nilai tertinggi suatu profesi. Timbulnya kepercayaan masyarakat maka kinerja auditor dianggap meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa ketika integritas auditor meningkat tinggi maka hal ini akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. (Abdillah *et al.*, 2019)

Independensi menjadikan suatu sikap yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Independensi terdiri dari kejujuran auditor dalam

mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan obyektif yang tidak netral dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Kemandirian sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh orang lain, tidak dikendalikan oleh orang lain, dan tidak bergantung pada orang lain. Independensi menjadikan seorang auditor tidak memihak salah satu pihak saat melakukan proses pemeriksaan, serta jujur dalam menyatakan dan merumuskan pendapatnya (Prihono *et al.*, 2020).

Budaya organisasi merupakan sebuah prinsip, nilai dan tradisi yang diterapkan oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan kerja dan tindakan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja sebuah organisasi karena dengan budaya organisasi yang baik maka perilaku organisasi akan menjiwai pekerjaannya sehingga bisa menyelesaikan segala aspek permasalahan dengan memberikan solusi untuk kemajuan organisasi sehingga akan terdapat perbedaan dan keunggulan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mampu untuk mempengaruhi kinerja dimana pemimpin organisasi cenderung mempertahankan karyawan yang berprestasi, memberikan intruksi kerja yang jelas kepada auditor dan mempunyai strategi organisasi yang jelas serta dituangkan dalam rencana kerja tidak hanya mempengaruhi sikap auditor saja. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat menciptakan kinerja auditor dalam profesi audit dan dapat menentukan kinerja auditor. (Handayani *et al.*, 2019)

Berdasarkan hasil telaah literatur yang telah dilakukan dari penelitian-penelitian sebelumnya, variabel independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor masih menunjukkan perbedaan terhadap hasil penelitian sebelumnya. Seperti pada penelitian Sa'adah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa sikap integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan pada

penelitian Abdillah *et al.*, (2019) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Penelitian penelitian tersebut belum menambahkan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Dengan menerapkan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor dan mempengaruhi pola pola mereka dalam berfikir dimana budaya organisasi ini merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi dalam bekerja dan mengambil keputusan dalam bekerja. (Yulianti *et al.*, 2020)

Terdapat fenomena yang ditulis oleh stafhumastu.papua, yaitu pada tanggal 27 Mei 2022 Kepala Perwakilan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) menyerahkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Jayapura tahun anggaran 2021. Diharapkan pencapaian opini WTP tersebut harus diikuti dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu, pencapaian opini WTP yang sudah diperoleh selama delapan kali akan sia-sia jika masih banyak masyarakat yang belum sejahtera. Dalam Kompas.com, yang ditulis oleh achmad nasrudin dan fitria chusna, komisi pemberantasan korupsi (KPK) dan Menko polhukam sedang mendalami salah satu kegiatan yang berkaitan dengan dana pengelolaan Pekan Olahraga Nasional (PON) dimana pemerintah mengucurkan dana sebesar 10,43 triliun untuk ajang olahraga nasional yang di selenggarakan pada 2 hingga 15 Oktober 2021. Dalam kasus ini KPK menduga bahwa gubernur papua Lukas Enembe terlibat korupsi ratusan miliar atas dana PON XX di papua. Dalam hal ini merujuk pada laporan ketua Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Ivan Yustiavandana menyampaikan ada 12

temuan penyimpanan dan pengelolaan uang yang tidak wajar salah satunya yaitu terdapat transaksi perjudian yang dilakukan LE senilai Rp560 miliar ke kasino di 2 negara yang berbeda. Oleh karena itu PPTAK membekukan rekening LE di 11 penyedia jasa keuangan yang nilainya mencapai Rp 71 miliar. Saat Lukas Enembe terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi dan gratifikasi, selama 2 periode itu Gubernur Papua itu terbukti menerima suap dengan total Rp17,7 miliar dan gratifikasi senilai Rp1,99 miliar.

Penelitian ini merupakan adopsi dari dua penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Nyoman Ayu *et al.*, (2022) dan Razana Juhaida Johari *et al.*, (2019). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Nyoman Ayu *et al.*, (2022) dengan judul penelitian *The Influence Of Independence, Auditor Experience, Professionalism, Auditor Motivation, And Competence On Auditor Performance In Accounting Firm In Bali* menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pada penelitian yang dilakukan Razana Juhaida Johari *et al.*, (2019) dengan judul *The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance* menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, *time pressure* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan *social influence pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Melihat dari 2 jurnal tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi pada hasil penelitiannya, dimana dua penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja auditor,

oleh karena itu penelitian ini akan menambahkan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderasi untuk melihat apakah variabel moderasi bisa memperkuat pengaruh dari masing masing variabel atau sebaliknya dan sebagai kebaruan dari penelitian sebelumnya. Selanjutnya untuk lokasi penelitian, penelitian ini akan dilakukan pada BPK Perwakilan Provinsi Papua, peneliti mengambil lokasi di BPK Perwakilan Provinsi Papua selain karena pada penelitian sebelumnya menyarankan untuk memilih lokasi penelitian ditempat yang berbeda juga didukung dengan adanya kasus korupsi, dimana Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Jayapura tahun anggaran 2021 mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sehingga peneliti ingin melakukan riset terhadap kinerja auditor dilokasi tersebut. Sedangkan pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada seluruh kantor akuntan publik di Bali dan departemen audit nasional di Peninsular Malaysia.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan uraian penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH INDEPENDENSI, MOTIVASI KERJA, DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI PAPUA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah integritas auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?

4. Apakah budaya organisasi sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor. Serta Untuk mengetahui dan menjelaskan budaya organisasi sebagai variabel moderasi berpengaruh secara signifikan pada independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari pelaksanaan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan tentang bidang kajian ilmu akuntansi audit forensik khususnya yang berkaitan dengan independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat praktis

Menjadi bahan masukan bagi BPK Perwakilan Provinsi Papua dalam meningkatkan kinerja audit melalui penintakatan independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. (Ferdiansyah, 2016). Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang mempelajari bagaimana seseorang menyikapi suatu peristiwa dan menjelaskan penyebab atas perilakunya. Teori ini dikembangkan pada tahun 1967 oleh Harold Kelley yang berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal.

Perilaku yang disebabkan oleh kekuatan internal tersebut diyakini berasal dari dalam diri individu itu sendiri, Sedangkan perilaku yang berasal dari kekuatan luar merupakan hasil tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan tindakan tertentu. (Kawisana *et al*, 2020). Menurut Luthans (2005) seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi.
- b. *Situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Perilaku auditor dipengaruhi (*internal forces*) dan (*external forces*) yang dapat didefinisikan fondasi terciptanya perilaku auditor dalam mengambil sikap pada saat menjalankan perintah maupun pada saat menghadapi situasi tertentu dalam perusahaan yang mewujudkan kemampuan auditor. (Candradewi *et al*, 2022).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan pengujian secara kuantitatif untuk mendapatkan bukti empiris terhadap variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan teori atribusi yaitu independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor. Kinerja seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan maupun mendeteksi kecurangan yang terjadi juga dipengaruhi oleh perilaku personal auditor yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal auditor.

Perilaku personal meliputi budaya organisasi yang ada di sekitar auditor, yang dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel organisasi. Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan produktivitas kerja tergantung dengan nilai, norma dan keyakinan yang dianut. Budaya organisasi (kerja) merupakan kepercayaan seluruh kelompok organisasi pada cara menggunakan nilai-nilai, diperluas, dan juga dipelajari secara terus

menerus, berguna untuk sistem perekat, dan bisa dibuat sebagai tolok ukur berperilaku dalam organisasi untuk mendapat inti organisasi yang telah disepakati bersama.

2.1.2 Independensi Auditor

Menurut Mulyadi (2002) independensi diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak bergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor untuk mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Standar umum kedua (SA seksi 220 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa “Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor“ yang artinya auditor harus bersikap independen karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi yang dimaksud tidak seperti sikap seorang penuntut dalam perkara pengadilan, tetapi diharuskan bersikap adil dengan tidak memihak dan menyadari kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada pihak lain yang berkepentingan dengan laporan keuangan.

Peneliti Prambowo (2021) menjelaskan bahwa independensi memiliki 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Independensi sikap mental (*Independence in Mind*), adanya suatu kejujuran di dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak berpihak di dalam diri auditor dalam menyatakan pendapatnya.

- b. Independensi penampilan (*Independence in Appearance*), adanya kesan dari masyarakat bahwa seorang auditor harus menjauhi semua faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensi dari seorang auditor.

Independensi sikap mental berarti sikap yang ditentukan oleh pikiran auditor itu sendiri yang bertindak berdasarkan integritas, objektivitas dan skeptisisme profesional. Independensi penampilan kesan masyarakat terhadap independensi auditor dengan memastikan bahwa skeptisisme profesional, objektivitas, dan integritas auditor telah dilaksanakan. Seorang auditor di dalam melakukan proses audit akan mendapatkan sebuah kepercayaan dari kliennya dan para pengguna laporan keuangan untuk membuktikan suatu kewajaran dari laporan keuangan yang sudah disusun perusahaan. Oleh sebab itu, dalam memberikan sebuah opini mengenai kewajaran laporan keuangan auditor harusnya bersikap independen terhadap kepentingan dari klien, kepentingan pemakai laporan keuangan, ataupun kepentingan auditor itu sendiri. Karakteristik yang dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan terhadap diri sendiri yang ada pada beberapa individu profesional.
2. Independensi adalah sebuah sikap mental yang terbebas dari segala bentuk pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak-pihak lain, tidak tergantung kepada orang lain.

2.1.3. Motivasi Kerja Auditor

Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat ataupun dorongan bekerja individu maupun kelompok terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan mampu

mengarahkan aktiivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang auditor mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasinya dengan tujuan pribadinya (Hariyanti *et al*, 2019). Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu dimana tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

Motivasi dapat dilihat dari hasrat untuk mencari salah saji pelaporan dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar yang berlaku umum, serta hal-hal lain yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kinerja auditor jika dilihat dalam konteks auditor independen. Rahayu *et al.*, (2017) menyatakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Para auditor yang termotivasi baik itu secara finansial ataupun mental akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan, karena auditor merasa tindakan ini mempunyai arti bagi kepuasan auditor itu sendiri. Tujuan dari motivasi kerja yaitu untuk mendorong auditor agar lebih terpacu semangatnya dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab serta memiliki independensi yang tinggi.

2.1.4 Integritas Auditor

Menurut Mulyadi (2012), integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan masyarakat dan menjadi tolok ukur (*banchmark*) bagi anggota dalam

menguji segala keputusan yang diambil. Integritas menghendaki seseorang berlaku jujur dan jujur tanpa mengorbankan rahasia penerima pelayanan, pelayanan dan kepercayaan masyarakat tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Indikator integritas adalah kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya, keberanian auditor mengungkapkan permasalahan dan sikap bijaksana auditor (Amin *et al.*, 2018).

Dalam kode etik yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) Nomor S-01/AAIPI/3/2014 yang menyebutkan bahwa Integritas adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas seorang auditor adalah suatu kepribadian seseorang auditor yang bertindak secara konsisten dan utuh, baik dalam perkataan maupun perbuatan, sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik yang berlaku (Ngorantutul *et al.*, 2019)

2.1.5 Kinerja Auditor

Merurut Mulyadi (2010), Pengertian kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolah ukur baik secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun bersifat kooperatif dengan rekan kerja dalam mejalankan tugas yang diberikan. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai peran atau target yang ditentukan sebelumnya dan setiap hasil pekerjaann yang dilaksanakan seorang auditor dapat dinilai hasil kerja sesuai target atau tidak. Larkin dalam Trisnaningsih (2007) menyebutkan bahwa penilaian kinerja auditor didasari oleh beberapa kriteria yaitu:

a. Kemampuan Auditor

Kecakapan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat diperhatikan dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor usia. Berdasarkan standar audit yang dikeluarkan oleh AAIP (2021), kecakapan merupakan istilah yang merujuk pada gabungan kompetensi Auditor.

b. Komitmen Profesional

Prinsip Etika Ikatan Akuntan Indonesia (2020) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal terkait dengan komitmen profesional diantaranya adalah integritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan, serta perilaku profesional seorang auditor.

c. Motivasi (Motivation)

Motivasi menjadi hal yang urgent dalam manajemen serta keefektifan kepemimpinan. Produktivitas organisasi menurun ketika karyawan tidak termotivasi untuk memenuhi tujuan organisasi.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Putri *et al.*, (2014) menjelaskan kepuasan kerja adalah respons sentimental yang menentukan sebagaimana orang menyukai pekerjaan mereka. Pekerjaan adalah bagian sentral dari kehidupan hampir semua orang. Orang dewasa mencurahkan hampir seluruh waktu bangun mereka untuk bekerja karena pengembangan karir mencakup hampir 70% dari semua tugas perkembangan manusia. Maka karena itu, sangat vital bagi karyawan untuk merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka atau hal itu dapat menyebabkan frustrasi, kemarahan, dan dalam beberapa kasus bahkan depresi.

2.1.6 Budaya Organisasi

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

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait independensi, motivasi kerja, dan integritas auditor terhadap kinerja auditor

No	Variabel Bebas	Hasil Penelitian dan Peneliti
1	Independensi	<ul style="list-style-type: none">• Variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (Dwiyanto <i>et al</i>, 2020), (Prihono <i>et al.</i>, 2020), (Angela <i>et al</i>, 2021), (Sa'adah <i>et al.</i>,

		<p>2020), (Sumarlin <i>et al</i>, 2022), (Natsir <i>et al.</i>, 2021), (Ulfah <i>et al</i>, 2019).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Aceh, (Aurani <i>et al</i>, 2022) • Variabel independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (Hariyanti <i>et al</i>, 2019), (Wahidi <i>et al.</i>, 2020), (Irman <i>et al.</i>, 2021), (Basri <i>et al.</i>, 2019) • Variabel independen mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja auditor, (Natsir <i>et al.</i>, 2023) • Variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, (Sari <i>et al</i>, 2022),
2	Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (Hariyanti <i>et al</i>, 2019), (Rahayu <i>et al</i>, 2017a), (Angela <i>et al</i>, 2021), (Andi <i>et al.</i>, 2021), (Nusran <i>et al.</i>, 2021), (Basmar <i>et al</i>, 2024) • Variabel motivasi kerja secara parcial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor,

		<p>(Suryandari <i>et al</i>, 2022), (Handayani <i>et al.</i>, 2019), (Kristian, 2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor (Patria, 2022) • Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (Kristianto <i>et al</i>, 2024)
3	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, (Sa'adah <i>et al.</i>, 2020), (Prihono <i>et al.</i>, 2020), (Ngorantutul <i>et al.</i>, 2019), (Ardillah <i>et al</i>, 2021), (Djaali <i>et al.</i>, 2017) • Variabel integritas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor, (Abdillah <i>et al</i>, 2019) • Variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor, (Yulianti <i>et al.</i>, 2020), (Amin <i>et al.</i>, 2018), (Hermawan <i>et al.</i>, 2022)

Berdasarkan penelusuran penelitian terdahulu, peningkatan kinerja auditor ditentukan oleh dua hal yaitu sikap integritas dan independensi dimana seorang auditor harus memiliki sikap yang konsisten dan tidak mudah terpengaruh oleh pihak eksternal maupun internal dalam mengambil keputusan. Berbeda dengan

motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja auditor dimana motivasi dapat mendorong auditor untuk mengerjakan tugas tugas yang diberikan dan semaksimal mungkin mencapai tujuan yang ditetapkan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor maka semakin juga kinerja yang dimiliki auditor. (Rahayu *et al*, 2017).

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari delapan standar audit APIP, Independensi pada dasarnya merupakan *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan masing-masing menurut apa yang sedang berlangsung. Beberapa peneliti berpendapat bahwa seorang auditor dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak siapapun. (Hidayatullah *et al.*, 2021).

Berdasarkan penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel independensi auditor memiliki konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit yang di jelaskan pada penelitian dari Dwiyanto *et al*, (2020), Prihono *et al.*, (2020), Angela *et al*, (2021), Sa'adah *et al.*, (2020), (Sumarlin *et al.*, 2022), (Natsir *et al.*, 2021), (Ulfah *et al*, 2019) yang menyimpulkan bahwa secara parsial independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian dari Hariyanti *et al.*, (2019), Wahidi *et al.*, (2020), Irman *et al.*, (2021), Basri *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Namun variabel independensi juga memiliki ketidakkonsistenan terhadap kinerja audit. Pada penelitiannya, Aurani *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa sikap independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Aceh, hal ini dikarenakan auditor internal pemerintah berada dalam kondisi yang rentan

terhadap tekanan politik dan selalu berada dibawah pengaruh pihak penentu kebijakan.

Berdasarkan penelitian di atas juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja auditor menurut penelitian Patria, (2022) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi kerja auditor memiliki konsistensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit, seperti yang telah disebutkan pada penelitian Hariyanti *et al.*, (2019), Rahayu *et al.*, (2017), Angela *et al.*, (2021), Andi *et al.*, (2021), Nusran *et al.*, (2021), Basmar *et al.*, (2024). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki auditor, sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditornya, namun variabel ini juga memiliki ketidak konsistenan terhadap kinerja audit sebab dalam penelitiannya Suryandari *et al.*, (2022), Handayani *et al.*, (2019), Kristian, (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja audit. Artinya tinggi rendahnya motivasi seorang auditor memang berpengaruh terhadap kinerja auditor, Terdapat hasil yang tidak berpengaruh antara motivasi auditor dengan kinerja auditor disebabkan karena motivasi saja tidak cukup membuat kinerja auditor meningkat Auditor yang mempunyai motivasi rendah dapat menghasilkan kinerja yang baik karena tuntutan kerja dan adanya persaingan antar auditor untuk menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mau tidak mau dengan pekerjaannya, auditor akan tetap memberikan kinerja terbaiknya untuk tidak digantikan dengan auditor lain (Suryandari *et al.*, 2022).

Berdasarkan penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel integritas auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit seperti yang telah

disebutkan pada penelitian dari Sa'adah *et al.*, (2020), Prihono *et al.*, (2020), Ngorantutul *et al.*, (2019), Ardillah *et al.*, (2021), Djaali *et al.*, (2017). Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa Variabel integritas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor, hal ini terjadi karena pada saat melakukan pekerjaan seorang auditor dituntut untuk memiliki kepribadian yang bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab. Oleh karena itu, prinsip perilaku integritas ini tentunya sudah dimiliki seorang auditor sebelum menjalankan tugasnya, hal inilah yang membuat integritas tidak mempengaruhi kinerja auditor, karena sifat-sifat tersebut merupakan hal dasar yang wajib dimiliki oleh seorang auditor pada saat melakukan pekerjaannya.

Penelitian-penelitian tentang kinerja auditor yang pernah dilakukan menghasilkan temuan yang berbeda mengenai faktor pembentuk Kinerja auditor, sehingga secara umum menyimpulkan kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya serta pemahaman yang baik terhadap aturan dan kode etik yang berlaku akan memberikan hasil kerja yang lebih baik (Damayanti *et al.*, 2022)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Independensi auditor (X_1)

Berdasarkan teori atribusi, menjelaskan bahwa perilaku berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Perilaku independensi merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Seorang auditor yang

menjaga integritas, akan bertindak dapat dipercaya dan tegas dalam mempertimbangkan berita, tanpa memandang kepentingan eksklusif. Auditor yang menjunjung tinggi independensinya tidak akan terpengaruh dan tidak ditentukan oleh berbagai kekuatan eksternal dari auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukannya dalam pemeriksaan. (Sari *et al.*, 2022). Sikap independensi yang tinggi akan membuat kinerja seorang auditor menjadi lebih baik. Seorang auditor yang mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak mudah dipengaruhi dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaan dan juga merumuskan opini dalam meningkatkan pencapaian suatu pekerjaan yang semakin baik atau kinerja lebih baik.

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

H₁: Independensi Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

2.3.2 Motivasi kerja (X₂)

Dalam teori atribusi menjelaskan bahwa *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor, dimana seorang auditor yang memiliki motivasi yang baik dapat mendorong untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik pula. Kemampuan seseorang yang dibarengi dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik (Rismayadi, 2022). Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses yang menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan dalam bekerja sangat menentukan tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus mampu menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan (Patria, 2022). Auditor juga memerlukan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki seorang auditor maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut.

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

H₂: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

2.3.3 Integritas auditor (X₃)

Integritas adalah kejujuran auditor dalam melaksanakan tugasnya, keberanian auditor mengungkapkan permasalahan dan sikap bijaksana auditor (Amin *et al.*, 2018), dalam teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal, dapat didefinisikan sebagai fondasi terciptanya perilaku auditor dalam mengambil sikap pada saat menjalankan perintah maupun pada saat menghadapi situasi tertentu. Integritas sendiri adalah salah satu faktor internal yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja seorang 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 mengalahkan kepentingan diri pribadi (Lilis *et al.*, 2020). Integritas berdasarkan kode etik, integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan dalam pengambilan keputusan. Integritas merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor.

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

H3: Integritas Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

2.3.4 Budaya organisasi memperkuat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor (X4)

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

H4: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

2.3.5 Budaya organisasi memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor (X5)

Motivasi kerja secara umum dapat diartikan sebagai serangkaian kekuatan pendorong yang muncul dari dalam dan luar setiap orang, dimana dorongan perilaku individu untuk bekerja keras dan penuh semangat serta mengembangkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi demi tujuan suatu organisasi (Rismayadi, 2022). Budaya organisasi inilah yang memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika

ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya (Sari, 2021). Berdasarkan pandangan teori atribusi dan penelitian terdahulu, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku dengan menanamkan nilai dan sikap pada para auditor dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan motivasi kerja mendorong auditor untuk lebih bekerja keras dan penuh semangat untuk hasil kerja yang baik.

H₅: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

2.3.6 Budaya organisasi memperkuat pengaruh integritas terhadap kinerja auditor (X₆)

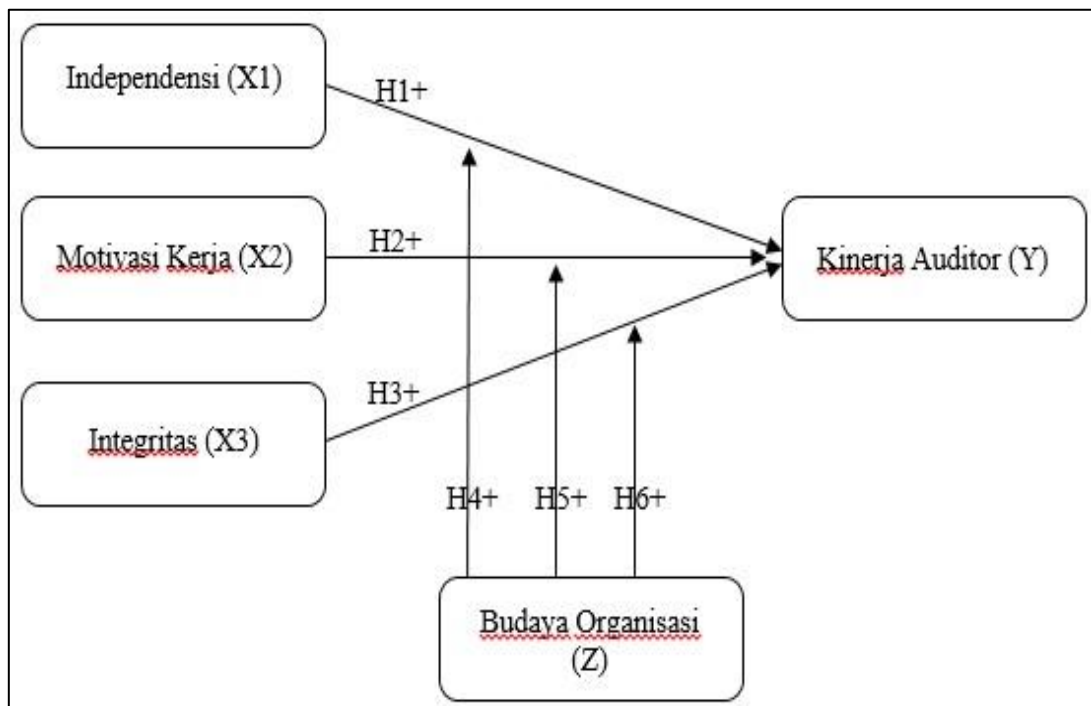
Integritas dapat didefinisikan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan tolok ukur pada saat membuat keputusan. Integritas bisa disebut faktor internal yang mengontrol prestasi auditor (Candradewi *et al.*, 2022). Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari auditor karena budaya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

H₆: Budaya Organisasi Memperkuat Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yakni variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi. Independensi, Motivasi Kerja dan Integritas sebagai variabel independen (variabel bebas), Kinerja auditor sebagai variabel dependen (variabel terikat), kemudian budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

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

3.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan satu jenis sumber data yakni data primer. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan:

a. Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis (angket) kepada responden untuk mendapatkan jawaban dan

tanggapan terhadap pertanyaan yang di ajukan. Kuisisioner diberikan kepada responden secara langsung.

b. Observasi

Pengumpulan data data dengan cara melakukan pengamatan objek secara langsung di lokasi penelitian berada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan salah satunya yaitu kuisisioner yang berisi kumpulan pertanyaan tentang independensi, motivasi kerja, dan integritas. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisisioner menggunakan teknik perhitungan skala likert sebagai ukuran penilaian jawaban. Enam poin dalam kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	6
S = Setuju	5
AS = Agak Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua. Dalam penelitian ini yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian adalah BPK Perwakilan Provinsi Papua. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat atau pengambilan sampel secara nyaman dilakukan dengan memilih sampel bebas berdasarkan kebutuhan peneliti (Hartono, 2013)sampel penelitian ini mengacu pada kriteria yang diusulkan

oleh (Hair, 2010) yaitu dengan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE), jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian mengambil nilai tengah menurut MLE yaitu sebanyak 150 sampel hal ini dikarenakan untuk menghindari data yang kurang valid dalam pengolahan data menggunakan program software *SPSS*. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian, Bagian yang pertama berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja auditor, bagian yang kedua berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan independensi, bagian yang ketiga berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan bagian yang keempat berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan integritas.

3.4 Pilot Test

Pilot test adalah uji percobaan yang dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mengetahui kelayakan dari kuesioner penelitian. Selain itu, tujuan dilakukannya pilot test yaitu untuk menguji keandalan dan validitas instrumen penelitian (kuisisioner). Untuk itu penulis melakukan pilot test agar kuesioner lebih handal lagi. Adapun hasil penyebaran kuesioner melalui pilot test sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Kuisisioner Independensi Auditor

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	2	3	4	4	4	17
2	3	4	3	4	4	18

3	4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	3	17
5	4	4	4	3	3	18

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden memahami isi dari pertanyaan yang diberikan, dan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test diketahui tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar.

Tabel 3. 3

Kuisiener Motiasi Kerja

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	2	4	4	18
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	4	18
5	2	3	4	3	4	16

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden memahami isi dari pertanyaan yang diberikan, dan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test diketahui tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar.

Tabel 3. 4

Kuisiener Integritas Auditor

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	2	4	4	4	4	18

2	4	2	4	3	2	15
3	4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden memahami isi dari pertanyaan yang diberikan, dan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test diketahui tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar.

Tabel 3. 5

Kuisiener Kinerja Auditor

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	3	3	2	4	4	16
2	3	4	4	4	2	17
3	4	4	4	4	4	20
4	2	4	4	4	4	18
5	4	4	4	4	4	20

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden memahami isi dari pertanyaan yang diberikan, dan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test diketahui tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar.

Tabel 3. 6

Kuisiener Budaya Organisasi

No	1	2	3	4	5	Jumlah
1	4	4	4	4	4	20
2	3	4	2	4	3	16
3	2	4	4	3	4	17
4	3	3	4	3	2	15
5	4	4	4	4	4	20

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden memahami isi dari pertanyaan yang diberikan, dan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan pilot test diketahui tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar.

Tabel 3. 7

Tabel Tanggapan Responden

No	Keterangan	Tanggapan Responden
1	R ¹	Sebagai auditor, saya sangat setuju dengan pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.
2	R ²	Sebagai seorang auditor, saya memahami pertanyaan dari setiap kuesioner, sehingga memudahkan saya dalam memberikan jawaban yang tepat.
3	R ³	Setiap item dari kuesioner cukup jelas dan dapat dipahami.
4	R ⁴	Pertanyaan yang ada dalam penelitian ini mampu mewakili keadaan sebenarnya yang banyak dihadapi auditor.
5	R ⁵	Dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dapat secara tidak langsung memberikan masukan kepada kantor BPK khususnya kepada auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua dalam meningkatkan kinerja auditor.

Sumber: Tanggapan Responden Auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua.

Penyebaran kuesioner ini dilaksanakan tanggal 31 Bulan Mei Tahun 2024 yang bertempat di kantor BPK Perwakilan Provinsi Papua. Penelitian dilakukan dengan menempuh tahap-tahap penelitian seperti observasi dan dilanjutkan dengan pilot test (uji coba instrument penelitian) dengan menyebarkan 5 (lima) kuesioner kepada auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua sebagai responden. Dari penyebaran uji coba instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa responden mudah mengerti dan memahami pertanyaan maupun pernyataan yang diberikan sehingga memudahkan responden dalam mengisi pertanyaan.

3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel Operasional

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

3.5.1 Variabel *Dependen* (Variabel Terikat)

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

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

3.5.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

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

3.5.2.1 Independensi Auditor (X₁)

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

- a. Independsi sikap mental
- b. Independensi penampilan

3.5.2.2 Motivasi Kerja (X₂)

Variabel independen kedua adalah motivasi kerja. Menurut Hariyanti *et al.*, (2019) Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Rahayu *et al.*,(2017) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Motivasi adalah hal yang penting karena adanya motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

3.5.2.3 Integritas Auditor (X₃)

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

3.5.3 Variabel Moderasi

Menurut Sugiyono (2018) variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh (memperkuat ataupun memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderasi digunakan karena adanya dugaan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi hubungan antara independensi, motivasi kerja dan integritas terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan satu variabel moderasi yakni budaya organisasi.

Menurut Weigh (2023), Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang menciptakan nilai, sikap, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku staf, seperti karyawan yang memahami budaya organisasinya sebagai sesuatu yang positif maka karyawan akan

bertindak lebih produktif. Budaya organisasi yang kuat akan memicu pegawai untuk berpikir, berperilaku dan berperilaku sesuai nilai-nilai organisasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk pada setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Handayani *et al.*, 2019). Adapun instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang diadopsi dari (Prabayanthi *et al.*, (2018) yang terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu:

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

3.6 Metode Analisis Data

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

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Karakteristik yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya. Analisis statistik digunakan untuk memberikan gambaran dari suatu

data yang dilihat dari minimum, maksimum, mean, dan Standar Deviasi (SD). Pada penelitian ini menggunakan variabel independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja ausitor serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas

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

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

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

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

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

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

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

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

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

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

3.6.4. Pengujian Hipotesis Penelitian

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

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

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

Dengan:

Y = Kinerja audit

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel independensi

X2 = Variabel motivasi kerja

X3 = Variabel integritas

Z = Variabel budaya organisasi

e = error

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

3.6.4.1. Uji F (*Goodness of fit*)

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

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

3.6.4.2. Uji Statistik T

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

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden

Penyebaran kuisisioner dilakukan pada BPK RI Perwakilan Provinsi Papua yang bertempat di Kantor Pemerintah di Kota Jayapura Papua. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria pemilihan sampel adalah auditor junior dan auditor senior yang memiliki pengalaman lebih dari 1 Tahun. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden. Dari sebanyak 150 kuisisioner yang disebarkan berhasil terkumpul seluruhnya dan dapat diolah.

Deskripsi Data Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase %
Jenis kelamin	Laki-laki	84	56.0
	Perempuan	66	44.0
Usia	<25	9	6.0
	25-35	101	67.3
	35-55	26	17.3
	>55	14	9.3
Jabatan	Auditor Junior	56	37.3
	Auditor Senior	78	52.0
	Lainnya	16	10.7
Pendidikan	S2	29	19.3
	S1	109	72.3
	SMA	2	1.3

Pengalaman Kerja	1-3 Tahun	73	48.7
	3-5 Tahun	36	24.0
	>5 Tahun	41	27.3

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada tabel diatas, diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa dari 150 responden yang diteliti 56.0% responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 44.0% berjenis kelamin Perempuan. Sedangkan berdasarkan rentan usia, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 150 responden yang di teliti, sebagian sebesar responden berusia 25-35 tahun (67.3%) dan sisanya sebanyak 17.3% responden berusia 35-55 tahun, 9.3% responden berusia >55 tahun dan 6.0% responden berusia <25 tahun.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya terkait tingkat jabatan yang dimiliki oleh responden, sebanyak 78 orang menjabat sebagai auditor senior (52.0%), 56 orang responden selanjutnya menjabat sebagai auditor junior (37.3%) dan sisanya sebesar 16 orang (10.7%) dengan jabatan lainnya. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden sebagian besar berpendidikan S1 (72.3%). 19.3% memiliki riwayat pendidikan S2 dan sebanyak 1.3% responden berpendidikan SMA. Selanjutnya dari pengalaman kerja sebagian besar responden telah bekerja selama 1-3 tahun (48.7%), 27.3% responden selanjutnya telah bekerja selama >5 tahun dan sebanyak 24.0% responden telah bekerja 3-5 tahun.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran pada suatu data. Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata) dan standar deviasi dari setiap variable. Tujuan dari

statistik deskriptif ini untuk mengetahui seberapa besar keakuratan data dan penyimpangan pada data tersebut.

Tabel 4. 1
Descriptive Statistics

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi	150	19	30	24.61	2.402
Motivasi Kerja	150	20	36	28.73	4.566
Integritas	150	55	81	71.58	4.694
Kinerja Auditor	150	62	161	109.81	28.134
Budaya Organisasi	150	20	30	24.61	2.465
Valid N (listwise)	150				

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menjelaskan secara deskriptif variable-variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel independensi auditor (X1) memiliki nilai *minimum* 19, *maximum* 30, *mean* 24,61 dengan *standar deviation* sebesar 2,402 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai *standar deviation* sehingga penyimpangan data yang terjadi lebih rendah sehingga penyebaran nilainya merata.
2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *minimum* 20 *maximum* 36, *mean* 28,73 dengan *standar deviation* sebesar 4,566 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai *standar deviation* sehingga penyimpangan data yang terjadi lebih rendah sehingga penyebaran nilainya merata.
3. Variabel integritas auditor (X3) memiliki nilai *minimum* 55, *maximum* 81, *mean* 71,58 dengan *standar deviation* sebesar 4,694 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai *standar deviation* sehingga penyimpangan data yang terjadi lebih rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

4. Variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai *minimum* 62, *maximum* 161, *mean* 109,81 dengan *standar deviation* sebesar 28,134 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai *standar deviation* sehingga penyimpangan data yang terjadi lebih rendah sehingga penyebaran nilainya merata.
5. Variabel Budaya Organisasi (Z) memiliki nilai *minimum* 20, *maximum* 30, *mean* 24,61 dengan *standar deviation* sebesar 2,465 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai *standar deviation* sehingga penyimpangan data yang terjadi lebih rendah sehingga penyebaran nilainya merata.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat validitas dan instrument kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya variabel yang ingin diukur. Pengujian menggunakan uji 2 (dua) sisi dengan tingkat signifikan 0,05, untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 150 responden, diperoleh nilai $(dF) = N-2$ yang artinya $(dF) = 150 - 2$ dengan nilai $\alpha = 5\%$, maka nilai $(dF) = 148$ dilihat dari r-tabel adalah 0.160

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Independensi Auditor (X¹)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
X1.1	0.628	0.160	Valid
X1.2	0.685	0.160	Valid

X1.3	0.548	0.160	Valid
X1.4	0.627	0.160	Valid
X1.5	0.611	0.160	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas variabel independensi auditor memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
X2.1	0.500	0.160	Valid
X2.2	0.822	0.160	Valid
X2.3	0.521	0.160	Valid
X2.4	0.351	0.160	Valid
X2.5	0.311	0.160	Valid
X2.6	0.858	0.160	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Integritas Auditor (X3)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
X3.1	0.334	0.160	Valid
X3.2	0.478	0.160	Valid
X3.3	0.404	0.160	Valid
X3.4	0.517	0.160	Valid
X3.5	0.230	0.160	Valid
X3.6	0.332	0.160	Valid
X3.7	0.233	0.160	Valid
X3.8	0.400	0.160	Valid
X3.9	0.481	0.160	Valid
X3.10	0.507	0.160	Valid
X3.11	0.408	0.160	Valid
X3.12	0.469	0.160	Valid
X3.13	0.373	0.160	Valid
X3.14	0.496	0.160	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji validitas variabel Integritas Auditor memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor (Y)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
Y.1	0.622	0.160	Valid
Y.2	0.497	0.160	Valid
Y.3	0.563	0.160	Valid
Y.4	0.297	0.160	Valid
Y.5	0.606	0.160	Valid
Y.6	0.734	0.160	Valid
Y.7	0.601	0.160	Valid
Y.8	0.631	0.160	Valid
Y.9	0.457	0.160	Valid
Y.10	0.593	0.160	Valid
Y.11	0.518	0.160	Valid
Y.12	0.713	0.160	Valid
Y.13	0.658	0.160	Valid
Y.14	0.579	0.160	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Kinerja Auditor memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (Z)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel 5%	Keterangan
M.1	0.625	0.160	Valid
M.2	0.669	0.160	Valid
M.3	0.638	0.160	Valid
M.4	0.626	0.160	Valid
M.5	0.696	0.160	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi memiliki r -hitung lebih besar dari r -tabel, maka mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

4.3.2 Uji Reabilitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pernyataan yang terdapat pada kuisisioner. Uji Realibilitas ini merupakan kelanjutan dari uji validitas di mana item yang masuk pengujian hanyalah item yang valid saja. Metode pada uji reabilitas ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach's alpha*, hasil dari suatu pengukuran tersebut dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,5$.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	n = 150		Rule Of Thumb	Keterangan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach alpha		
Independensi Auditor (X1)	5	0,600	0,5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,603	0,5	Reliabel
Integritas Auditor (X3)	14	0,601	0,5	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	14	0,880	0,5	Reliabel
Budaya Organisasi (M)	5	0,659	0,5	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 maka kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal. Kuisisioner reliabel menandakan jawaban responden cenderung konsisten, jika ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi maka menghasilkan data yang sama.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015). Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dideteksi dengan menggunakan *One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test*. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan *KS test*:

Tabel 4. 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67427533
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.028
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* di atas, memberikan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini sudah terpenuhi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) berada di atas 0,05.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Perumusan hipotesis untuk uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ tidak terjadi masalah heteroskedastisitas,
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4. 9
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.862	23.916		.705	.482
X.1	.043	.436	.008	.098	.922
X.2	-.380	.230	-.136	-1.650	.101
X.3	.122	.224	.045	.544	.587
M	.337	.424	.065	.794	.428

a. Dependent Variable: ABS_Res

Dari tabel 4.9 di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Independensi Auditor sebesar 0,922 (>0.05). Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,101 (>0.05). Nilai signifikansi untuk variabel Integritas Auditor adalah 0,587 (>0.05). Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,428 (>0.05). Dari hasil analisis uji heterokedastisitas di atas tidak terdapat variabel kontrol yang mengalami gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 10
Model Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	166.030	5.068		32.757	.000
X.1	-1.948	.142	-.866	-13.758	.000
X.2	-.215	.109	-.100	-1.967	.051
X.3	-.029	.103	-.014	-.283	.778

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y1)

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil mode persamaan 1 pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

1. Nilai intercept konstanta sebesar 166,030. Hasil tersebut dapat diartikan apabila besarnya nilai independensi auditor, motivasi kerja, dan integritas auditor adalah 0, maka nilai kinerja audit akan bernilai sebesar 166,030.
2. Koefisien regresi variabel independensi auditor sebesar -1,948. Artinya bahwa jika variabel independensi auditor naik satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar -1,948.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,215. Artinya bahwa jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar -0,215.
4. Koefisien regresi variabel integritas auditor sebesar -0.029. artinya bahwa jika variabel integritas auditor naik satu satuan maka kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar -0,029.

Tabel 4. 11
Model Persamaan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	150.984	2.692		56.076	.000
X.1	-.577	.097	-.256	-5.975	.000
X.2	.186	.069	.086	2.673	.008
X.3	.285	.055	.133	5.203	.000
M1	-2.302	.124	-1.024	-18.628	.000
X1.M	.000	.004	-.003	-.035	.972
X2.M	-.003	.003	-.067	-1.115	.267
X3.M	.003	.002	.144	1.507	.134

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y2)

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

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil mode persamaan 2 pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

1. Nilai intercept konstanta sebesar 150,984. Hasil tersebut dapat diartikan apabila besarnya nilai independensi auditor, motivasi kerja, dan integritas auditor adalah 0, maka nilai kinerja auditor akan bernilai sebesar 150,984.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel independensi auditor sebesar 0,000. Artinya bahwa jika variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel independensi auditor naik satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0,000.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar -0,003. Artinya bahwa jika variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami kenaikan sebesar -0,003.

4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel integritas auditor sebesar 0,003. Artinya bahwa jika variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel integritas auditor naik satu satuan maka kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar 0,003.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara bersama sama. Uji F dilakukan dengan melihat dari nilai F dan signifikansi (dengan tingkat signifikansi 5%). Nilai tersebut menunjukkan tingkatan kesalahan yang ditanggung jika model tersebut dikatakan bagus. Semakin rendah nilai signifikansi menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki kemungkinan kesalahan yang rendah.

Tabel 4. 12
Model Persamaan 1
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111266.535	3	37088.845	811.811	.000 ^b
Residual	6670.239	146	45.687		
Total	117936.773	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y1)

b. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

Berdasarkan pada tabel 4.12, F hitung dari analisis regresi linier berganda adalah 811,811 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan 1 yaitu regresi linier berganda pengaruh independensi auditor, motivasi kerja, dan integritas auditor terhadap kinerja auditor dinyatakan layak.

Tabel 4. 13
Model Persamaan 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117528.671	7	16789.810	5842.045	.000 ^b
Residual	408.103	142	2.874		
Total	117936.773	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y2)

b. Predictors: (Constant), X.1, X.2, X.3, X1.M, X2.M, X3.M

Berdasarkan pada tabel 4.13, F hitung dari analisis regresi linier berganda adalah 5842,045 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan 2 yaitu regresi linier berganda budaya organisasi mempengaruhi independensi auditor, motivasi kerja, dan integritas auditor terhadap kinerja auditor dinyatakan layak.

4.5.3 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen secara parsial (terpisah) dengan variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan nilai $\alpha = 0.05$, apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel independen secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Akan tetapi jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Uji Hipotesis Pertama (X1)

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel Independensi Auditor mempunyai koefisien regresi sebesar -1.948 dengan nilai $t = -13.758 < t \text{ tabel } (1.655)$ dan nilai signifikansi 0.000. Walaupun nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dapat

disimpulkan hipotesis pertama didukung karena nilai signifikansi $0.000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menjelaskan bahwa Independensi Auditor (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

2. Uji Hipotesis Kedua (X2)

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar -0.215 dengan nilai $t = -1.967 < t \text{ tabel } (1.655)$ dan nilai signifikansi 0.05. walaupun nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dapat disimpulkan hipotesis kedua di dukung karena nilai signifikansi $0.05 < \alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

3. Uji Hipotesis Ketiga (X3)

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel Integritas Auditor mempunyai koefisien regresi sebesar -0.029 dengan nilai $t = -0.283 < t \text{ tabel } (1.655)$ dan nilai signifikansi 0.778. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga tidak didukung. Hal ini menjelaskan bahwa Integritas Auditor (X3) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

4. Uji Hipotesis Keempat (X4)

Dari hasil penelitian dapat dilihat interaksi antara Independensi Auditor dengan Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor secara signifikan sehingga hipotesis keempat (H4) didukung.

5. Uji Hipotesis Kelima (X5)

Dari hasil penelitian dapat dilihat interaksi antara Motivasi Kerja dengan Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,008 < \alpha (0,05)$. Hal ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor secara signifikan sehingga hipotesis kelima (H5) didukung.

6. Uji Hipotesis Keenam (X6)

Dari hasil penelitian dapat dilihat interaksi antara Integritas Auditor dengan Budaya Organisasi (X3) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor secara signifikan sehingga hipotesis keenam (H6) didukung.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variable independensi auditor menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independensi auditor terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel independensi auditor terhadap kinerja auditor sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar -13,758 sehingga H1 didukung. Artinya bahwa independensi auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan pada BPK Perwakilan Provinsi Papua. Hal ini sejalan dengan teori atribusi, dimana teori ini menjelaskan bahwa perilaku berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, dalam hal ini

independensi merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eko et al., (2020) dan Bela et al., (2021), yang mana dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa, dimana semakin seorang auditor mempunyai independensi yang tinggi maka tidak akan mudah terpengaruh oleh pihak lain. Sehingga independensi sangat berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja auditor, jika terjadi kenaikan independensi maka akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

Hal ini menjelaskan bahwa profesionalitas dari akuntan publik mewajibkan seorang auditor bersikap independen, yang berarti auditor tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak kepada yang memiliki kepentingan dalam menjalankan tugasnya. Dengan independensi ini diharapkan auditor bisa mempertahankan kebebasan pendapatnya, dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa independensi yang dimiliki seorang auditor di BPK Perwakilan Provinsi Papua sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, maka diharapkan bagi BPK Perwakilan Provinsi Papua mempertahankan serta meningkatkan sikap independensi sehingga kinerja auditor yang dihasilkan mendapatkan kepercayaan masyarakat dan pengguna laporan keuangan.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi kerja terhadap kinerja auditor sebesar 0,050 dengan nilai t-hitung sebesar -1,967 sehingga H_2

didukung. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua.

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa dispositional attributions atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Motivasi kerja merupakan faktor salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor, dimana seorang auditor yang memiliki motivasi yang baik dapat mendorong untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik pula. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angela et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Papua, yang artinya dengan meningkatkan motivasi kerja tentu akan meningkatkan kinerja auditor. Hal ini menjelaskan bahwa kantor BPK Perwakilan Provinsi Papua perlu memberikan penghargaan, kenaikan gaji, dan juga perlakuan perusahaan yang seimbang dengan beban tugas yang diberikan.

4.6.3 Pengaruh Integritas Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variabel integritas auditor menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable integritas auditor terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi variable integritas auditor terhadap kinerja auditor sebesar $0,778 > 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar $-0,283$

sehingga H3 tidak didukung. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua.

Hal ini sejalan dengan teori *atribusi* yang menjelaskan bahwa *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Motivasi kerja merupakan faktor salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor, dimana seorang auditor yang memiliki motivasi yang baik dapat mendorong untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik pula. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angela *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Papua, yang artinya dengan meningkatkan motivasi kerja tentu akan meningkatkan kinerja auditor. Hal ini menjelaskan bahwa kantor BPK Perwakilan Provinsi Papua perlu memberikan penghargaan, kenaikan gaji, dan juga perlakuan perusahaan yang seimbang dengan beban tugas yang diberikan.

4.6.4 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Independensi Auditor

Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi yang memoderasi independensi auditor terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi

variable budaya organisasi yang memoderasi independensi auditor terhadap kinerja auditor sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar -5.975 sehingga H4 didukung. Artinya bahwa budaya organisasi secara simultan dapat memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua dengan signifikan. Hal ini sejalan dengan teori *atribusi* yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja seseorang tergantung dengan sifat nilai nilai, keyakinan dan norma norma yang dianut, sehingga independensi auditor di suatu organisasi masih bisa terpengaruh oleh pihak lain atau penentu kebijakan. Artinya pada saat melaksanakan tugas masih ada intervensi dari pihak lain untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian bagian tertentu yang akan diperiksa serta intervensi atas prosedur prosedur yang dipilih auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mei et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memperkuat atau memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, karena dengan adanya budaya organisasi pola pemikiran yang tertanam dalam auditor agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan tidak mudah di pengaruhi oleh pihak lain. Dari hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Papua sangat mempengaruhi sikap independensi seorang auditor sehingga walaupun ada intervensi dari pimpinan atau pihak lain pada saat penyusunan program pemeriksaan dapat diminimalisir pengaruhnya dan tidak berdampak buruk terhadap kinerja auditor. Semakin baik budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Papua maka secara tidak langsung akan meningkatkan pula kinerja dari seorang auditor.

4.6.5 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi yang memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi yang memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja auditor sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 2,673 sehingga H_5 didukung. Artinya bahwa budaya organisasi secara signifikan dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua secara simultan. Hal ini sejalan dengan teori *atribusi* yang menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi dapat memoderasi atau memperkuat motivasi kerja untuk mendorong auditor semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini pun didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa tingginya budaya organisasi dapat memoderasi motivasi kerja terhadap efektivitas auditor internal dalam melakukan pekerjaannya, karena hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan keduanya dimana jika semakin tinggi budaya organisasi yang timbul melalui faktor-faktor baik internal maupun eksternal akan meningkatkan dukungan manajemen senior yang akan membuat kinerja seorang auditor menjadi lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja secara tidak langsung yang berdampak pada peningkatan kinerja seorang auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua.

4.6.6 Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Integritas Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas auditor terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi yang memoderasi integritas auditor terhadap kinerja auditor. Diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi yang memoderasi integritas auditor terhadap kinerja auditor sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 5,203 sehingga H_6 didukung. Artinya bahwa budaya organisasi secara signifikan memperkuat pengaruh integritas auditor terhadap kinerja auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua.

Hal ini sejalan dengan teori *atribusi* yang menjelaskan budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang biasa dilakukan oleh pegawai disuatu organisasi dimana mempengaruhi mereka dalam bekerja dan mengambil keputusan. Sedangkan Integritas mengharuskan auditor untuk bersikap jujur dan tidak mementingkan diri sendiri untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap hasil kinerja dan profesinya. Hasil inipun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi atau memperkuat integritas terhadap kinerja auditor, karena budaya organisasi dapat berdampak pada bagaimana orang beroperasi dimana auditor akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan norma dan kode etik yang menjadi pedoman dalam bekerja jika budaya dalam organisasi tersebut positif. Begitu juga sebaliknya hubungan antara integritas dan kinerja auditor akan melemah jika budaya dalam organisasi tersebut tidak menjalani budaya yang sehat.

Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Papua memiliki budaya organisasi yang tinggi. Budaya merupakan perekat sosial yang akan membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus diperbuat dan dilakukan oleh para anggota organisasi khususnya pada auditor BPK Perwakilan Provinsi Papua, yang pada akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor dengan menggunakan budaya organisasi sebagai moderasi pada BPK Perwakilan Provinsi Papua. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Atribusi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor serta untuk mengetahui budaya organisasi sebagai variabel moderasi berpengaruh secara signifikan pada independensi, motivasi kerja, dan integritas terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Independensi auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dimana independensi auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan pada BPK Perwakilan Provinsi Papua.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor karena para auditor telah mendapatkan penghargaan dan pengakuan kinerja pada BPK Perwakilan Provinsi Papua.
3. Integritas auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor karena para auditor telah mendapatkan pelatihan terkait dengan kode etik sebelum menjalankan tugasnya.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel moderasi budaya organisasi secara simultan dapat meningkatkan atau memperkuat pengaruh independensi auditor, motivasi kerja, dan integritas auditor terhadap kinerja auditor.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini yaitu Metode pengumpulan data yang digunakan diperoleh melalui data primer yaitu kuesioner online tidak dilakukan secara langsung. Sehingga ada kemungkinan bahwa kuesioner tidak dijawab dengan sungguh - sungguh dan jujur oleh responden.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan – keterbatasan serta kesimpulan yang ada pada penelitian ini, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain untuk mengukur kinerja auditor dan memperluas cakupan wilayah tidak hanya di Provinsi Papua melainkan di wilayah lainnya.
2. Menambahkan variabel lain seperti pengalaman auditor dan teknologi yang mungkin mempengaruhi kinerja auditor

5.4 Implikasi

Implikasi penelitian ini bagi BPK Perwakilan Provinsi Papua yakni diharapkan mampu meningkatkan independensi, motivasi kerja dan Integritas auditor serta budaya organisasi yang baik sehingga kepercayaan masyarakat dan pengguna laporan keuangan juga ikut meningkat. Berdasarkan hasil analisa penelitian, BPK Perwakilan Provinsi Papua perlu melakukan pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh organisasi dan mengikuti diklat sertifikasi maupun pendidikan profesi berkelanjutan serta memberikan penghargaan atau pengakuan berdasarkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan integritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Ash-Shiddieqy, H., & Azizussalam, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Organisasi Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Kalimantan Selatan. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 345–357.
- Amin, M., Arfan, M., Darwanis, & Djalil, M. A. (2018). The Effect Of Integrity, Professionalism, And Audit Knowledge On Auditor Performance In Aceh Inspectorate Office Banda Aceh, Indonesia. *Brand: Broad Research In Accounting, Negotiation & Distribution*, 9(2), 22–28.
- Andi Kusumawati, Arifuddin Mannan, Asri Usman. (2021). The Effect Of Work Experience, Motivation, And Culture On Auditor Performance Mediated By Self Efficacy. *Psychology And Education Journal*, 58(1), 474–489.
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Senapan*, 1(1), 291–301.
- Ardillah, K., & Angelina, R. (2021). The Impact Of Integrity, Professionalism, And Self-Efficacy Of Auditors On Audit Quality. *Jrb-Jurnal Riset Bisnis*, 5(1), 44–56.
- Aurani, D. N., & Ariani, N. E. (2022). Pengaruh Struktur Audit, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 7(3), 359–368.
- Basmar, N. A., & Sahidah. (2024). The Influence Of Independence , Professionalism And Work Motivation On Auditor Performance At The Makassar City Inspectorate. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (Jpensi)*, 9(1), 37–48.
- Basri, T. H., Muda, I., & Lumbanraja, P. (2019). The Effect Of Professionalism, Organizational Culture, Leadership Style, Independence Auditors On Auditor Perfor. *International Journal Of Research & Review*, 6(6), 163–179. [Www.ijrrjournal.com](http://www.ijrrjournal.com)
- Businesstimes.Com.(N.D.)
[.https://www.businesstimes.com.sg/international/china-fines-deloitte-suspends-beijing-operation-3-months-auditing-negligence](https://www.businesstimes.com.sg/international/china-fines-deloitte-suspends-beijing-operation-3-months-auditing-negligence).
- Candradewi, N. K. A., & Putra, I. P. D. S. (2022). Pengaruh Integritas Auditor, Pemahaman Good Governance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 285–295.

- Damayanti, D. N., & Hastuti, T. D. (2022). Effect Of Using Audit Tools And Linked Archived System, Computer Self Efficacy And Professional Training On Auditor Performance With Professional Ethics As Moderating Variable. *International Journal Of Management Studies And Social Science Research*, 4(6), 51–63. <https://doi.org/10.56293/Ijmssr.2022.4526>
- Djaali, Akbar, M., & Karuna. (2017). The Effect Of Integrity, Work Culture, Knowledge Of Audit Techniques, And Task Commitment Toward The Performance Of Customs And Excise Auditors. *Journal Of Business & Behavioural Entrepreneurship*, 1(1), 27–34.
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop And National Seminar*, 11(1), 936–942.
- Ferdiansyah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 16(2), 109.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handayani, M., Robiani, B., & Tjandrakirana, R. (2019). The Effects Of Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style, Functional Position And Motivation On Auditor Performance. *Science And Technology Publications, Seabc 2018*, 218–224.
- Hariyanti, J. N., & Mustikawati, R. I. (2019). (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(4). *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(4), 1–21.
- Hartono, J. (2013). *Teori Portofolio Dan Analisis Investasi*. Bpfe: Yogyakarta.
- Hermawan, S., Roswita, C. D., Biduri, S., Nugraheni, R., & Qonitah, I. (2022). Competence , Work Experience And Integrity On The Performance Of Auditor: The Role Of Professionalism. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1), 34–50.
- 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.

- Irman, M., Suhendra, E. A., & Diana, H. (2021). Work Experience, Professionalism, Independence And The Application Of Information Technology On Auditor Performance In Order To Increasing Audit Quality At The Financial Audit Agency Of The Republic Of Indonesia Representative Of The Riau Province. *Journal Of Applied Business And Technology*, 2(3), 206–222.
- Johari, R. J., Ridzoan, N. S., & Zarefar, A. (2019). The Influence Of Work Overload , Time Pressure And Social Influence Pressure O N Auditors ' Job Performance. *International Journal Of Financial Research*, 10(3). <https://doi.org/10.5430/ijfr.V10n3p88>
- Kawisana, P. G. W. P., & Anggiriawan, P. B. (2020). The Influence Of Supervisory Action On The Performance Of Auditors In Public Accountant Offices. *International Journal Of Environmental, Sustainability, And Social Sciences*, 1.
- Kompas.Com. (N.D.-A). <https://nasional.kompas.com/read/2019/09/10/20502731/peneliti-lipi-revisi-uu-kpk-jadi-ancaman-demokrasi-indonesia>.
- Kompas.Com. (N.D.-B). <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/19/15344121/mahfud-ungkap-kasus-yang-jerat-lukas-enembe-dana-pengelolaan-pon-hingga>.
- Kristian, M. (2020). The Impact Of The Use Of Computer-Assisted Audit Technique, Professional Ethics, And Motivation On Auditors' Performance. *Advances In Economics, Business And Management Research*, 145(Icebm 2019), 177–182.
- Kristianto, S., & Noegroho, Y. A. K. (2024). The Influence Of Intellectual Intelligence , Motivation And Organizational Culture On The Performance Of Millennial Auditors In The Jabodetabek (The Greater Jakarta) Area. *International Students Conference On Accounting & Business*, 613–624.
- Lilis, Y., Rasuli, M., & Oktari, V. (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 349–364.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mei, I., Nandalia, R., & Rahayu, R. A. (2023). The Role Of Organizational Culture As Moderation Between Professionalism , Leadership , Independence And Ethics On Auditor Performance [Peran Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Antara Profesionalisme , Kepemimpinan , Independensi Dan Etika Terhadap Kiner. *Journal Umsida*, 1–12.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi, Edisi Ke-3, Cetakan Ke-5*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Natsir, M., Mile, Y., & Pada, T. (2023). The Effect Of Profession Ethics, Independence, And Audit Expertise On Auditor Performance. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(8), E03123.
- Natsir, M., Pattawe, A., Haris, N., Zahra, F., & Tenripada. (2021). The Effects Of Work Experience, Ethical Profession, And Auditor Independence On Auditing Performance Of Supervisory Agency In Central Sulawesi Indonesia. *Academy Of Entrepreneurship Journal*, 27(4), 1–13.
- Ngorantutul, P., Susi, H., & Yusni, M. (2019). Pengaruh Integritas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpkp Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Xi(4).
- Nusran, N., Kamase, J., & Nasaruddin, F. (2021). Can Leadership Style, Individual Ability And Motivation Improve Banking Internal Auditor Performance ? *Point Of View Research Accounting And Auditing*, 2(1), 100–108.
- Papua.Bpk.Go.Id. (N.D.). <https://Papua.Bpk.Go.Id/Pemerintah-Kota-Jayapura-Memperoleh-Opini-Wtp-Ke-8-Kali-Dari-Bpk/>.
- Patria, N. (2022). The Effect Of Profesionalism, Independence, Competence, Motivation And Job Satisfaction On Auditor Performance (Study At The Jambi Province And Jambi City Inspectorate Offices). *Jurnal Scientia*, 11(1), 289–296.
[Http://Infor.Seaninstitute.Org/Index.Php/Pendidikan/Article/View/512%0ahttp://Infor.Seaninstitute.Org/Index.Php/Pendidikan/Article/Download/512/409](http://Infor.Seaninstitute.Org/Index.Php/Pendidikan/Article/View/512%0ahttp://Infor.Seaninstitute.Org/Index.Php/Pendidikan/Article/Download/512/409)
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1059.
- Prambowo, E. S. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9.
- Prihono, J., Istiatin, & Sudarwati. (2020). Auditor Performance Is Reviewed From Integrity, Independence, Professionalism And Competence (Study At Klaten District Inspectorate Office). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4, 463–477.
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, I D. N. (2017a). Pengaruh Locus Of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.

- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, I. D. N. (2017b). *Pengaruh Locus Of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Ni Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Un. 19, 2378–2406.*
- Rismayadi, B. (2022). Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 5(1), 46–61.*
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Management. Eleventh Edition. Prentice Hall. New Jersey.*
- S, S., Azwardi, A., & Fadillah, M. (2020). The Effect Of Independence, Integrity, And Professionalism On The Performance Of Government External Auditors: Case Study On The Southern Sumatra Audit Board. *Journal Of Accounting Finance And Auditing Studies (Jafas), 6(3), 36–57.*
- Sangadah, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kebumen. *Eprints., 1–6.*
- Saputra, R. A., Anakotta, F. M., & Atarwaman, R. J. D. (2023). Pengaruh Integritas Dan Obejektivitas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Maluku). *Jurnal Akuntansi, 9(1), 17–28.*
- Sari, D. P. (2021). Moral Reasoning Internal Auditor, Dukungan Manajemen Senior, Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 6(1), 83.*
- Sari, T. D. P., & Amin, A. (2022). The Effect Of Professional Ethics, Auditor Experience, And Auditor Independence On Auditor Performance With Auditor Professional Skepticism As A Mediating Variable. *Akuntansi Dewantara, 6(2), 25–37.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sumarlin, Masdar Mas'ud, Mursalim Lekkeng, I. D. (2022). Determinants Of Auditor Performance At State Islamic Religious Universities In Indonesia. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies, 05(05), 1263–1275.*
- Suryandari, N. N. A., & Wulandewi, K. K. (2022). The Influence Of Independence, Auditor Experience, Professionalism, Auditor Motivation, And Competence On Auditor Performance In Accounting Firm In Bali. *Jurnal Mantik, 6(3), 3850–3857.*

- Ulfah, U. M., & Lukiastuti, F. (2019). The Influence Of Competence And Independence Toward Performance Of The Government Internal Auditors With Auditor Ethics As A Moderating Variable. *Advances In Economics, Business And Management Research*, 86(Icobame 2018), 201–206.
- Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238.
- Weigh, J. V. T., & Anindita, R. (2023). Auditor Performance Within Moderasi Compliance And The Influence Of Audit Structure, Good Governance, And Organizational Culture. *Majalah Ilmiah Bijak*, 20(1), 147–159.
- Yuliachtri, S., Fadhilah, J., Djuniar, L., & Betri. (2022). Understanding Good Governance Leadership Style And Organizational Culture On Auditor Performance With Audit Structure As. *Global Research Review In Business And Economics*, 8(04), 8–18.

LAMPIRAN

Lampiran 1
KUISIONER

Kepada Yth:
.....
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penunjang tesis yang berjudul **“Pengaruh Independensi, Motivasi Kerja, Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi”**, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelas magister akuntansi dan fakultas bisnis dan ekonomika universitas islam Indonesia, penulis mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i auditor untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner/daftar pertanyaan yang terlampir. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan daftar pernyataan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran bapak/ibu/saudara/I auditor dalam pengisian kuisisioner.

Atas kesediaan waktu dan bantuannya diucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Nadya Nikita Sheena Soepriyono

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (boleh inisial) :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : < 25 23-35

36-55 >55

Jabatan : Auditor Senior Auditor Junior

Lainnya

Pendidikan terakhir : Diploma S1

S2 S3

Pengalaman kerja : 1-3 Tahun 3-5 Tahun

> 5 Tahun

* Berilah Tanda Ceklis (√) pada kotak yang tersedia

A. Cara Pengisian Kuisisioner

Pernyataan - pernyataan di bawah ini bertujuan untuk mengetahui pendapat anda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Pada setiap pertanyaan telah disediakan bagian enam poin skala di sampingnya dengan keterangan sebagai berikut:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. AS = Agak Setuju
4. KS = Kurang Setuju
5. TS = Tidak Setuju
6. STS = Sangat Tidak Setuju

Anda diminta untuk memberikan jawaban yang tersedia di samping pertanyaan sesuai dengan jawaban/keadaan anda dengan memberikan **tanda ceklis (√)**

B. Daftar Pertanyaan

INDEPENDENSI AUDITOR

NO	PERTANYAAN	NILAI					
		SS	S	AS	KS	TS	STS
1	Saya bebas dari usaha pihak lain yang dapat mempengaruhi saya ketika hendak melakukan review terhadap objek audit						
2	Saya bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi pemeriksaan kegiatan kegiatan, dan catatan catatan, orang orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam audit						
3	Saya mau menerima pendapat atau saran dari atasan saya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien yang hendak saya audit						
4	Saya bersikap independen terhadap perusahaan klien yang hendak saya audit						
5	Saya berusaha bersungguh sungguh untuk kompeten secara teknik dalam mengaplikasikan standard dan kode etik pemeriksaan						

Sumber: Nuraini (2016)

MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN	NILAI					
		SS	S	AS	KS	TS	STS
1	Saya melaksanakan proses pemeriksaan dengan motivasi yang tinggi untuk memberikan kinerja yang baik						
2	Saya menyukai tantangan pada setiap pelaksanaan pemeriksaan						
3	Saya disiplin dalam melaksanakan tugas dan menetapkan tujuan secara realistis						
4	Saya senang dihargai dan dihormati karena prestasi kerja saya yang baik						
5	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik, serta diterima oleh kelompok atau teman-teman saya						
6	Saya memiliki kepuasan tersendiri apabila dapat menyelesaikan tugas yang sulit						

Sumber: Siregar (2012)

INTEGRITAS

NO	PERTANYAAN	NILAI					
		SS	S	AS	KS	TS	STS
I. Indikator: Kejujuran Auditor							
1	Auditor harus taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi						
2	Auditor harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada						
3	Auditor tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya						
II. Indikator: Keberanian Auditor							
4	Auditor tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain guna mempengaruhi sikan dan pendapatnya						
5	Auditor mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan						
6	Auditor harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan						
III. Indikator: Sikap Bijaksana Auditor							
7	Auditor selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama						
8	Auditor mempertimbangkan kepentingan negara						
9	Auditor tidak mempertimbangkan keadaan seseorang/sekelompok orang atau suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang undangan yang berlaku						
IV. Indikator: Tanggungjawab Auditor							
10	Auditor tidak mengelak atau menyalahkan orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian orang lain						
11	Auditor memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaannya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan						
12	Auditor memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja						
13	Auditor bersikap dan bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku						
14	Dalam menyusun rekomendasi, auditor harus berpegang teguh pada ketentuan/peraturan yang berlaku dengan tetap mempertimbangkan agar rekomendasi dapat dilaksanakan						

Sumber: Arini (2010)

KINERJA AUDITOR

NO	PERTANYAAN	NILAI					
		SS	S	AS	KS	TS	STS
I. Indikator: Kualitas Pekerjaan							
A. Sub Indikator: Ketepatan Waktu							
Penyusunan rencana dan program audit							
1	Auditor ikut dalam menyusun program audit						
2	Auditor mengusulkan alokasi anggaran waktu pemeriksaan untuk setiap jenis kegiatan dalam proses audit						
3	Jadwal pelaksanaan pemeriksaan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan						
4	Waktu mulai pelaksanaan audit sesuai dengan jadwal masuk audit yang direncanakan dalam program kerja audit						
Pelaksanaan audit							
5	Realisasi waktu untuk pemeriksaan melebihi alokasi anggaran waktu untuk pemeriksaan						
6	Realisasi waktu untuk pemeriksaan sesuai dengan alokasi anggaran waktu untuk pemeriksaan						
7	Konsep laporan hasil audit telah disusun dan diajukan kepada atasan secara tepat waktu						
B. Sun Indikator: kesesuaian pemeriksaan dengan standar audit APIP							
8	Program audit telah disusun sesuai dengan standard						
9	Program audit disusun untuk setiap kegiatan pemeriksaan						
10	Pelaksanaan program audit sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya						
11	Pelaksanaan program audit diperpanjang dari jadwal yang telah ditentukan sebelumnya						
12	Kertas kerja hasil pemeriksaan telah direviu oleh atasan						
13	Mereviu kertas kerja audit yang dibuat oleh anggota tim						
II. Indikator: kuantitas pekerjaan/jumlah output							
14	Realisasi output (konsep laporan hasil audit yang disetujui atasan) sesuai dengan target yang telah ditetapkan						

Sumber: Arini (2010)

BUDAYA ORGANISASI

NO	PERTANYAAN	NILAI					
		SS	S	AS	KS	TS	STS
1	Organisasi mendorong auditor untuk slalu inovatif dalam mengambil resiko dalam bekerja						
2	Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaannya secara cermat dalam memberikan perhatian yang detail						
3	Organisasi mengingatkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil, bukannya tertarik pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu						
4	Organisasi menekankan auditor dalam bekerja salalu agresif dan semangat						
5	Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam kerja						
6							

Sumber: santi (2010)

Lampiran 2

Data Jawaban Responden

X1 (INDEPENDENSI AUDITOR)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	24
6	6	5	5	6	28
4	6	5	6	4	25
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	6	6	5	4	26
6	6	6	6	4	28
6	6	5	6	5	28
5	6	6	5	4	26
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	6	4	4	22
5	5	6	3	3	22
4	5	6	5	5	25
5	5	4	6	4	24
5	6	5	6	4	26

4	6	6	5	4	25
5	6	6	4	3	24
4	4	6	4	4	22
5	4	4	3	3	19
6	4	5	6	5	26
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	6	23
4	5	4	5	4	22
4	5	5	5	5	24
6	4	4	6	5	25
5	4	4	6	5	24
6	6	6	5	5	28
6	4	4	5	5	24
5	4	6	5	5	25
4	6	6	5	5	26
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
6	5	5	4	5	25
5	5	6	6	6	28
6	4	4	5	5	24
5	4	5	4	3	21
5	5	6	6	5	27
5	5	6	6	5	27
6	6	5	5	6	28
5	5	6	5	5	26
6	5	5	5	5	26
4	4	6	5	4	23
5	4	5	5	5	24
6	6	5	4	6	27
4	4	6	4	5	23
4	5	4	5	5	23
4	6	4	4	3	21
4	5	5	6	5	25
5	4	4	5	5	23
5	5	4	6	4	24
5	6	4	5	5	25
6	5	5	5	6	27
5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	23
6	6	6	5	5	28
5	5	5	6	5	26

5	4	4	6	3	22
5	5	4	6	5	25
6	5	4	6	6	27
4	6	6	5	6	27
4	5	5	6	5	25
5	5	5	6	5	26
4	4	5	6	5	24
4	4	6	4	5	23
4	5	4	6	5	24
5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	4	23
6	5	5	4	4	24
6	4	4	5	5	24
4	4	5	5	4	22
4	4	4	5	4	21
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
5	5	5	5	5	25
6	6	6	6	6	30
5	5	5	5	5	25
5	3	4	5	5	22
6	6	5	5	6	28
6	6	6	6	6	30
6	5	6	6	6	29
4	4	5	6	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
6	5	6	5	6	28
6	5	6	5	6	28
5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	5	24
4	5	5	6	5	25
6	6	6	6	6	30
6	5	6	6	5	28
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	6	5	5	4	25
5	6	5	5	4	25
6	5	5	5	5	26
4	4	5	5	6	24

4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	24
5	5	6	6	4	26
4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
5	6	6	6	6	29
4	4	5	5	5	23
5	6	5	6	5	27
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	6	24
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	6	22
4	6	4	6	5	25
5	5	5	6	5	26
5	4	5	4	6	24
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	4	24
4	4	6	4	4	22
4	4	5	4	6	23
6	6	4	6	5	27
4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	4	22
6	6	5	5	4	26
5	5	4	5	4	23
4	4	5	5	5	23
6	6	5	6	6	29
4	5	4	4	6	23
4	5	5	5	6	25
4	5	5	4	6	24
4	5	5	5	5	24
4	6	6	6	5	27
4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	4	22
5	6	6	5	5	27
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	6	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	6	26

4	6	6	6	6	28
4	4	5	5	4	22
6	4	6	6	3	25
4	4	6	6	4	24
5	5	5	4	4	23
6	6	6	4	5	27
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22

X2 (MOTIVASI KERJA)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
4	1	5	6	6	2	24
4	1	6	5	6	2	24
5	1	5	4	4	2	21
5	1	4	4	5	1	20
5	1	6	5	4	3	24
5	2	6	5	6	3	27
4	1	4	4	5	2	20
6	2	5	4	6	2	25
4	2	6	5	6	2	25
4	4	6	5	6	2	27
6	2	6	5	4	2	25
6	2	6	5	5	2	26
4	2	4	5	4	2	21
5	1	5	4	5	2	22
5	1	5	6	6	2	25
4	1	6	5	6	2	24
4	1	6	5	5	3	24
4	1	4	4	5	3	21
4	2	5	4	5	1	21
5	2	5	6	6	1	25
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
4	1	6	5	6	2	24
5	1	5	5	4	1	21
5	1	5	4	5	2	22
4	1	5	4	5	2	21
6	2	4	5	5	2	24
4	2	4	4	5	2	21

6	2	5	5	6	3	27
5	2	6	5	6	4	28
4	2	6	4	5	1	22
5	1	5	6	4	1	22
4	1	6	5	5	1	22
5	1	6	5	4	1	22
4	1	4	5	5	1	20
4	2	4	6	5	1	22
4	1	5	5	5	1	21
5	1	4	5	5	1	21
5	3	6	5	6	1	26
5	4	6	5	4	1	25
6	2	5	4	5	1	23
6	6	6	6	6	6	36
6	2	4	5	5	1	23
4	2	5	6	5	1	23
5	3	5	5	5	1	24
6	2	4	4	5	2	23
4	3	4	4	5	3	23
5	2	6	5	5	3	26
4	6	5	4	6	6	31
6	6	6	4	6	6	34
6	5	6	4	6	6	33
5	6	6	5	5	6	33
6	5	6	4	4	6	31
6	4	6	5	5	6	32
6	5	6	5	3	5	30
6	5	6	5	5	5	32
6	5	6	5	4	6	32
6	5	5	5	4	5	30
6	4	6	5	4	5	30
6	4	6	5	4	5	30
6	5	6	4	4	5	30
6	4	5	6	4	6	31
6	5	5	4	5	5	30
6	5	5	6	4	5	31
4	5	4	2	6	5	26
6	5	5	1	5	4	26
5	3	4	1	5	5	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	3	5	4	25

5	4	5	1	5	5	25
4	6	4	1	5	4	24
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	4	4	5	30
5	6	5	4	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
4	5	6	1	6	5	27
5	4	5	1	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	6	1	6	5	27
6	5	6	1	5	4	27
6	6	6	6	6	6	36
4	6	4	1	6	4	25
4	6	4	1	6	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	6	1	4	4	25
5	4	5	1	5	5	25
5	4	5	1	5	5	25
4	5	4	2	5	6	26
5	5	5	5	5	5	30
6	6	6	6	6	6	36
6	6	5	6	5	6	34
3	6	5	6	6	5	31
6	6	5	5	6	6	34
6	6	5	6	6	5	34
6	6	6	5	6	6	35
5	6	5	5	6	6	33
5	5	6	3	6	6	31
6	4	6	5	5	6	32
3	5	6	5	5	6	30
6	4	6	5	6	6	33
6	3	6	3	6	6	30
6	3	6	3	6	6	30
6	3	5	5	6	6	31

6	6	6	4	5	5	32
4	6	5	5	6	5	31
6	5	5	5	5	5	31
6	5	5	6	5	6	33
5	5	6	5	6	5	32
4	4	5	6	5	6	30
5	5	6	6	4	5	31
6	3	6	6	5	6	32
6	5	6	6	5	6	34
5	3	6	6	6	6	32
5	3	6	6	5	5	30
5	3	6	5	6	6	31
5	4	6	4	5	6	30
5	5	5	6	6	5	32
5	6	5	6	6	5	33
5	6	6	5	6	6	34
6	6	6	5	6	5	34
5	6	6	3	6	5	31
6	6	5	6	4	5	32
6	6	6	6	6	5	35
5	5	6	6	6	5	33
6	6	6	6	3	5	32
5	5	6	3	6	5	30
5	6	6	4	4	6	31
5	6	6	3	6	5	31
6	6	6	3	5	6	32
5	6	6	3	6	6	32
5	6	5	5	6	6	33
5	6	6	3	5	6	31
5	6	6	5	6	5	33
5	6	6	5	5	5	32
6	6	5	3	6	5	31
6	6	5	5	5	6	33
5	6	4	4	6	5	30
6	6	6	3	5	5	31
1	6	6	6	6	6	31
6	6	6	4	4	4	30

X3 (INTEGRITAS)														
X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	X3	TOTAL
.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	.10	.11	.12	.13	.14	X3
4	6	5	5	6	4	4	6	6	6	6	5	5	6	74
6	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	79
4	4	3	4	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	70
5	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	79
4	4	4	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	73
4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	76
4	5	6	4	6	6	6	5	5	4	4	6	6	6	73
5	4	3	4	5	6	5	6	6	4	5	6	6	6	71
5	4	5	4	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	74
5	4	5	5	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	75
5	4	4	4	6	6	6	5	6	4	4	5	6	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	66
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	65
5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	63
6	5	4	4	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	75
6	5	5	4	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	76
6	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	63
4	5	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	4	4	71
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	65
4	5	5	6	6	6	4	4	5	4	4	6	6	6	71
4	4	5	5	5	6	4	5	5	4	5	4	4	3	63
5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	6	72
4	4	5	4	4	6	6	5	5	4	5	5	5	6	68
5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	4	4	4	6	72
4	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	3	6	74
4	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	74
5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	78
4	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	77
4	6	5	6	4	6	5	6	6	6	6	5	6	6	77
5	5	4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	79
4	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	4	72
4	5	4	5	4	5	6	5	5	5	6	4	6	6	70
5	4	5	5	6	5	4	5	6	5	6	6	6	4	72
5	4	4	5	5	6	5	5	5	4	5	6	6	4	69
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	81
6	6	6	6	4	5	6	6	6	4	4	6	6	4	75
5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	4	4	75
5	5	4	4	6	6	5	6	5	5	6	3	6	6	72

4	5	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	74
4	5	6	5	4	6	5	5	5	4	5	5	6	6	71
6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	4	73
4	6	6	6	4	5	6	6	6	4	5	6	4	6	74
5	5	6	5	5	5	6	6	4	4	4	4	4	4	67
4	4	5	5	5	6	5	4	4	4	4	6	4	4	64
5	4	5	4	5	5	6	5	5	5	4	6	4	4	67
5	4	4	4	5	6	6	5	5	6	4	4	5	6	69
4	3	3	4	4	6	6	6	6	6	5	4	5	5	67
4	4	3	4	6	6	5	5	6	4	4	5	3	5	64
6	6	6	6	6	5	6	5	5	4	5	4	4	5	73
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	6	4	6	75
6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	1	4	4	5	71
4	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	77
4	4	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	77
5	4	5	3	5	6	6	4	5	4	4	5	5	6	67
4	4	4	4	5	5	6	5	4	5	4	5	5	6	66
5	4	4	4	5	6	6	6	5	4	4	4	4	6	67
6	5	4	5	6	6	6	5	6	5	4	6	4	6	74
5	4	3	4	6	6	5	6	5	4	4	4	4	6	66
4	3	3	4	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	71
4	4	5	5	4	6	6	5	4	4	4	5	6	5	67
4	4	4	5	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	73
4	4	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	76
4	4	6	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	74
5	6	6	5	5	5	5	6	6	4	4	6	6	6	75
5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	3	6	76
4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	70
6	6	6	5	4	5	5	5	4	6	6	5	3	6	72
6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	75
4	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	6	72
6	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	74
6	5	5	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	67
5	5	5	6	5	5	5	6	5	4	4	4	6	3	68
5	4	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	71
4	5	5	6	3	6	5	6	6	6	6	5	2	6	71
6	5	4	4	6	6	6	5	4	5	5	4	6	6	72
5	6	4	5	6	6	6	6	5	6	5	4	6	6	76
4	4	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	78

6	5	5	4	4	6	5	5	6	4	6	6	6	5	73
5	4	4	5	4	5	6	5	5	4	6	5	5	5	68
6	6	6	6	5	6	5	5	4	4	4	3	3	5	68
5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	3	3	69
5	5	5	5	4	6	4	5	5	4	4	5	5	6	68
6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	73
5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	3	6	73
5	4	4	5	4	6	6	6	4	5	6	6	6	6	73
6	6	6	6	4	6	6	4	6	5	4	5	6	6	76
6	6	6	6	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6	75
5	5	5	5	4	5	6	6	5	6	6	3	3	3	67
6	6	6	6	4	5	6	5	5	5	6	5	5	6	76
6	6	6	6	3	5	5	5	5	4	4	5	3	6	69
5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	4	6	5	6	71
6	6	6	6	5	5	6	5	5	4	5	6	5	3	73
4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	60
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	3	65
4	4	5	5	6	5	3	6	5	5	6	5	6	3	68
4	5	4	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	75
5	4	4	4	5	6	5	6	6	5	5	6	6	3	70
4	6	5	5	4	6	4	6	6	6	5	6	5	6	74
5	4	6	4	4	6	3	6	6	5	5	5	6	6	71
5	4	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	72
5	4	5	4	4	6	6	5	6	5	5	5	6	6	72
6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	5	5	6	6	78
5	5	5	5	5	5	5	3	6	6	3	3	5	6	67
5	4	6	5	5	6	6	6	6	5	3	5	6	5	73
5	5	5	4	5	6	5	5	6	6	3	5	6	6	72
4	5	4	5	5	5	5	5	6	6	3	5	6	6	70
5	4	5	4	4	6	5	5	6	6	2	5	5	6	68
6	4	4	4	4	6	6	5	6	6	3	6	5	6	71
5	5	5	4	6	6	6	6	5	6	5	6	3	5	73
6	4	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	78
6	4	5	5	4	6	5	6	6	6	6	6	5	5	75
4	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	3	73
6	5	4	4	4	5	6	6	6	5	6	5	5	6	73
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	61
6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	3	5	6	78
6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	79
6	6	6	6	4	6	6	6	6	5	3	5	6	6	77
6	6	6	6	4	5	5	6	5	5	5	5	6	3	73

6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	5	5	6	6	79
4	5	4	3	5	5	6	6	6	5	5	6	3	5	68
4	5	4	3	4	6	6	5	6	5	3	3	5	5	64
4	4	3	3	4	6	5	6	5	5	5	3	6	3	62
4	4	5	3	5	6	5	6	5	6	3	5	6	4	67
5	5	5	4	5	5	3	6	6	6	5	5	6	6	72
6	4	3	3	5	6	5	6	5	3	6	5	6	5	68
5	4	3	4	4	5	6	6	6	5	6	5	5	3	67
5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	60
6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	3	6	78
6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	81
4	4	5	5	4	6	3	6	6	6	6	5	6	5	71
4	5	4	3	4	5	4	6	6	5	5	5	6	3	65
4	5	5	4	4	6	5	6	6	6	5	5	6	6	73
4	4	5	4	6	5	5	6	6	6	6	3	5	5	70
5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	55
5	4	4	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	75
5	4	5	4	4	6	6	6	6	5	4	6	6	6	73
4	6	5	4	5	6	5	5	6	4	6	6	5	6	73
5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	74
5	5	5	5	5	6	5	5	6	4	4	5	6	4	70
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	64
5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	75
6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	6	79
5	5	4	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	6	71
6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	3	75
6	5	5	5	5	5	5	5	6	3	3	5	5	6	69
4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78
5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	73

Y (KINERJA AUDITOR)														
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	TOTAL Y
6	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	155
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	157
6	4	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	140
6	4	4	6	4	5	5	5	5	5	4	6	3	4	141
6	5	5	5	5	4	6	6	6	5	4	6	6	6	149
6	5	5	6	5	4	6	5	5	6	3	6	6	6	154
5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	155
5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	153
6	6	6	6	5	5	4	6	6	4	6	6	6	6	158

6	4	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	156
6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	4	5	5	5	143
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	6	6	5	139
5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	6	5	6	155
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	149
4	4	4	5	6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	144
6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	6	6	5	161
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	138
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
6	6	6	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	126
6	6	6	2	6	6	5	2	6	5	6	6	5	5	151
6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	136
5	6	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	93
5	3	3	3	2	3	4	2	3	4	1	1	1	1	74
5	3	3	3	2	3	4	1	3	4	1	2	2	2	77
5	2	3	3	2	3	4	2	3	4	5	1	1	1	80
5	1	3	5	2	3	5	1	3	4	5	1	2	1	83
5	1	2	5	3	3	4	1	3	4	5	2	2	2	80
1	1	3	3	3	3	4	2	1	4	5	2	3	3	80
5	6	3	4	6	3	5	1	1	4	1	1	1	1	89
1	1	3	3	4	3	5	1	2	4	5	5	5	5	98
1	1	1	4	5	3	6	1	1	4	6	6	6	6	93
1	1	1	1	5	2	5	3	1	4	4	5	5	4	105
6	6	6	1	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	103
2	1	2	2	5	2	1	2	2	1	5	5	5	5	95
6	6	2	3	4	3	6	5	5	3	3	3	3	3	122
3	6	5	5	6	5	6	3	3	3	6	5	5	6	108
6	5	5	3	1	2	5	2	3	1	2	2	2	2	83
6	6	2	4	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	87
3	2	2	3	4	1	4	6	6	3	4	3	3	1	97
4	2	2	3	5	1	4	1	3	3	6	6	6	6	115
2	2	2	6	6	3	6	6	6	6	2	6	5	5	101
2	2	2	4	1	2	4	2	6	6	1	3	2	1	78
1	2	1	6	4	1	1	3	1	2	4	4	5	5	82
1	3	1	3	4	1	4	2	1	3	3	5	5	6	71
2	1	2	5	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	67
1	3	3	4	1	3	5	3	6	2	1	2	2	2	79
1	1	1	4	4	2	6	1	6	1	1	1	6	6	86
1	3	1	3	5	2	2	1	6	1	5	5	5	5	97
1	2	1	2	5	2	2	1	6	6	6	6	6	6	90
2	2	1	3	2	3	6	1	6	1	3	3	3	2	77

1	3	2	5	3	3	5	1	6	2	2	2	2	2	69
2	1	3	4	2	3	2	1	6	2	1	1	1	1	69
3	2	2	2	1	3	4	2	6	2	3	3	3	3	95
1	1	2	3	5	2	4	2	6	6	6	6	6	6	94
1	1	1	5	1	3	2	2	6	5	5	3	2	1	76
2	1	1	6	2	2	2	1	6	6	6	1	1	1	73
3	2	1	5	2	3	2	2	6	1	3	3	1	1	80
2	1	1	5	4	2	5	1	6	1	2	5	5	5	116
6	6	6	4	4	5	5	4	5	6	5	5	5	5	112
5	6	6	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	75
1	1	1	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	66
5	6	1	3	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	70
6	6	6	6	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	78
3	6	6	3	2	1	5	2	3	2	2	2	1	2	70
2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	3	71
1	1	2	4	6	1	1	1	3	4	4	3	5	5	81
2	1	3	5	4	1	2	2	3	1	2	2	6	6	67
1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2	1	2	62
1	2	3	4	2	2	2	1	1	3	2	3	3	6	67
1	2	3	4	2	3	1	3	2	1	3	3	1	3	67
1	3	3	6	4	3	3	2	2	1	2	3	1	1	71
1	3	3	5	1	3	4	3	2	2	2	3	1	3	74
1	2	3	5	1	2	3	1	3	1	1	3	6	6	92
1	2	3	4	1	4	5	5	5	5	5	3	6	5	85
1	3	3	6	1	2	3	1	3	1	1	2	1	3	72
2	3	3	6	1	2	2	2	4	4	6	2	1	3	69
1	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	66
5	6	3	5	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	79
6	5	3	5	3	1	1	2	3	1	6	1	2	2	81
5	6	3	6	1	1	1	1	2	1	6	2	2	3	86
5	3	6	6	2	1	2	2	3	3	6	2	2	3	87
5	3	5	5	1	1	3	1	3	1	6	1	3	3	84
4	5	3	5	1	2	4	1	2	4	6	1	2	3	88
3	5	5	4	3	3	1	1	3	4	6	3	2	2	87
5	6	5	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	87
6	6	5	3	4	3	1	1	2	3	5	2	3	1	96
6	6	6	6	2	2	3	2	6	4	2	3	1	2	98
6	5	5	6	2	1	3	6	6	1	1	2	1	2	93
6	5	3	4	1	1	2	6	6	1	3	3	2	3	91
5	5	5	4	2	1	1	6	6	2	3	2	1	2	91
5	3	5	3	2	1	2	6	6	3	3	3	1	3	91

5	5	5	2	1	1	3	6	6	3	3	2	1	2	86
5	3	3	5	1	1	2	6	6	3	1	1	2	2	95
6	5	5	6	5	1	1	6	6	1	3	3	3	3	106
6	3	5	6	3	2	1	6	6	3	2	3	3	3	94
5	6	3	2	4	2	1	6	1	3	1	3	2	3	96
6	6	2	3	1	3	6	5	6	3	5	1	2	5	117
5	6	5	4	2	5	6	6	6	3	3	5	2	5	140
6	6	6	6	6	4	6	5	6	3	6	5	6	6	140
5	4	5	6	4	4	6	5	6	5	2	3	5	3	125
5	4	5	5	6	4	4	5	6	5	2	3	5	3	125
5	4	5	5	6	4	2	5	3	5	6	2	6	5	120
5	4	5	5	5	4	2	5	3	5	3	3	5	3	115
5	4	3	5	2	4	4	6	3	5	6	3	3	5	118
5	4	3	5	2	4	6	5	3	5	6	3	3	6	121
3	4	5	6	4	6	6	6	3	3	4	3	3	5	126
5	4	6	6	5	3	6	5	5	3	4	6	2	5	126
3	4	5	5	2	6	6	3	6	3	4	5	3	6	124
5	3	6	5	2	5	6	6	5	3	4	5	5	3	126
6	4	3	5	4	5	5	6	5	5	4	5	3	3	124
2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	6	5	129
6	6	6	4	5	3	4	3	5	5	5	5	6	5	135
6	3	6	3	5	5	5	3	4	5	6	5	6	5	134
6	5	3	5	3	6	5	3	4	5	6	5	6	5	137
6	6	6	4	3	4	6	6	4	5	6	5	6	3	135
6	5	5	5	3	4	4	3	4	4	6	5	6	5	132
6	6	3	3	5	4	6	5	5	6	6	3	6	3	140
6	4	5	5	4	4	6	6	4	6	6	6	6	5	144
6	6	6	6	6	4	4	6	4	3	5	6	6	3	138
6	6	6	6	6	4	4	5	4	3	5	3	6	3	137
5	6	6	6	4	4	5	3	4	6	5	5	5	6	133
6	6	6	3	2	5	3	5	4	6	3	6	5	3	124
5	4	6	3	5	5	5	3	4	4	3	5	6	3	120
6	3	3	6	2	5	3	5	4	4	5	5	3	5	121
5	6	6	5	1	5	5	6	5	3	6	3	3	3	124
5	3	6	6	1	3	5	6	4	6	6	5	3	3	132
5	3	6	4	6	6	4	5	5	6	6	3	5	6	137
5	3	5	3	4	6	5	5	5	6	6	5	3	6	126
6	3	5	3	2	6	4	5	5	5	6	3	3	3	131
5	3	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	5	138
6	4	6	4	6	6	5	3	5	3	6	3	6	3	134
6	5	3	5	5	6	4	6	5	6	3	3	6	5	133

6	5	5	4	5	4	5	3	5	6	3	5	6	3	133
6	6	3	4	5	3	4	5	6	5	5	5	6	5	136
6	5	3	4	6	6	5	3	6	3	6	6	6	3	138
6	5	5	3	4	3	6	5	6	6	5	6	5	5	140
6	6	6	6	6	6	5	3	5	3	5	5	5	3	133
6	5	6	3	4	5	4	5	5	3	6	3	3	5	121
6	5	3	6	2	5	4	3	6	6	3	3	3	3	126
5	5	6	6	3	6	4	6	3	6	5	5	3	5	129
3	3	6	6	2	5	6	3	6	6	6	3	3	3	129
5	5	5	6	5	5	5	3	5	5	5	5	6	3	134
3	6	3	6	5	5	6	3	5	3	5	5	6	5	124
5	6	2	6	1	6	6	3	5	5	3	3	2	5	129
6	3	6	6	5	5	5	5	6	3	5	5	6	5	137
6	5	6	3	5	3	4	3	3	5	6	6	6	5	130
6	5	5	5	6	4	5	6	3	3	5	3	3	5	135
6	6	5	5	6	5	5	6	6	3	3	6	3	6	153
6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	152
6	6	5	6	5	6	5	6	5	4	4	4	4	4	70

MODERASI (BUDAYA ORGANISASI)					
M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	TOTAL MODERASI
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
4	4	4	6	6	24
4	5	5	6	4	24
5	5	4	4	5	23
6	4	4	5	6	25
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	5	29
6	6	6	6	6	30
5	5	5	5	5	25

5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	6	6	4	25
4	4	5	6	4	23
5	5	5	6	5	26
5	5	4	4	4	22
5	4	5	6	4	24
4	4	4	6	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	4	4	6	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	6	4	23
6	6	6	6	6	30
6	6	6	6	6	30
5	5	5	5	5	25
4	6	4	6	4	24
5	5	5	3	5	23
5	4	5	6	5	25
5	4	5	6	4	24
6	4	4	5	4	23
6	6	6	6	6	30
4	5	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	4	21
6	5	6	5	4	26
4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
4	5	5	6	5	25
5	5	5	6	4	25
4	4	5	6	6	25
5	6	5	6	6	28
6	6	5	6	6	29
5	4	5	6	6	26
5	5	5	6	6	27
5	4	5	5	6	25

5	4	5	5	5	24
6	6	6	6	6	30
5	4	5	4	5	23
6	6	6	6	6	30
5	6	6	5	5	27
4	5	6	6	5	26
5	6	6	6	5	28
6	6	6	6	6	30
5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	22
5	4	4	6	6	25
6	6	5	6	5	28
5	6	4	5	5	25
5	6	5	5	5	26
5	6	6	4	5	26
4	6	4	6	6	26
6	6	5	6	5	28
6	5	5	6	6	28
5	5	4	5	5	24
4	6	4	5	6	25
4	6	4	5	5	24
4	6	4	5	6	25
4	6	4	5	6	25
5	6	4	6	6	27
5	5	5	6	6	27
5	4	4	6	5	24
4	4	4	4	5	21
5	6	4	6	5	26
4	6	5	4	5	24
4	4	5	6	6	25
4	6	4	5	5	24
6	6	5	5	4	26
6	4	6	5	4	25
6	6	6	5	6	29
6	6	4	6	4	26
6	6	6	4	4	26
4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	5	24
5	6	4	4	5	24
5	4	6	4	4	23

4	5	4	4	4	21
4	6	4	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	6	4	4	24
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	6	26
5	5	4	5	5	24
4	4	6	5	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	6	24
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	6	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	6	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
5	5	4	6	4	24
4	4	4	6	4	22
4	6	4	4	5	23
4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	4	23
6	6	4	5	4	25
6	5	5	6	6	28
6	5	5	4	6	26
6	5	6	6	5	28
6	4	5	4	4	23
6	4	4	4	5	23
6	4	4	4	4	22
6	4	5	4	5	24
6	6	5	5	5	27
5	5	4	4	4	22
6	5	4	4	4	23
4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23

5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
6	6	6	6	6	30
6	5	4	5	5	25
5	4	5	4	4	22
6	6	6	6	6	30