Jurnal Ilmiah Edunomika - Vol. 09 No. 03, 2025

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR : PERAN INTEGRITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Muhammad Basri[1], Fadel[2], Rilfan Kasi' Ranteta'dung[3], Lukman[4], Nazwa Zenaidah[5]
[1,3,4,5] Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
[2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
Email: basri@stimlasharanjaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan integritas auditor sebagai variabel moderasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 50 auditor yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan Analisis Regresi Termoderasi (MRA) untuk menguji pengaruh langsung dan peran moderasi integritas auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Lebih lanjut, integritas auditor tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi juga memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja auditor secara signifikan, sehingga memperkuat dampak positif budaya organisasi terhadap pencapaian kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang kuat—seperti orientasi tim, kepatuhan terhadap prosedur, inovasi, dan orientasi hasil—lebih efektif dalam mendorong kinerja auditor bila didukung oleh integritas tingkat tinggi, termasuk kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap kode etik profesi. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya memperkuat budaya organisasi dan terus membina integritas auditor untuk meningkatkan efektivitas audit, menegakkan standar etika, dan membangun kepercayaan publik terhadap hasil audit.

Kata kunci: Budaya organisasi; Kinerja auditor; Integritas auditor; Kantor akuntan publik; Audit eksternal.

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational culture on auditor performance with auditor integrity as a moderating variable in Public Accounting Firms (KAP) in Makassar City. A quantitative approach was employed using a survey method by distributing questionnaires to the entire population of 50 auditors, selected through a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) to examine both the direct effects and the moderating role of auditor integrity. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on auditor performance. Furthermore, auditor integrity not only has a direct influence on performance but also significantly moderates the relationship between organizational culture and auditor performance, thereby strengthening the positive impact of organizational culture on performance achievement. These findings indicate that strong organizational culture values—such as team orientation, adherence to procedures, innovation, and result orientation—are more

effective in driving auditor performance when supported by high levels of integrity, including honesty, courage, wisdom, responsibility, and adherence to the professional code of ethics. The implications of this study highlight the importance of strengthening organizational culture and continuously fostering auditor integrity to improve audit effectiveness, uphold ethical standards, and build public trust in audit results.
Keywords: *Organizational culture, Auditor performance, Auditor integrity, Public accounting firm, External audit.*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan pesat dunia bisnis, laporan keuangan menjadi instrumen utama bagi para pemangku kepentingan untuk menilai posisi keuangan dan kinerja suatu entitas. Informasi keuangan yang akurat dan andal menjadi landasan penting bagi pengambilan keputusan strategis, baik oleh manajemen internal, investor, kreditur, maupun regulator. Sejalan dengan meningkatnya kompleksitas transaksi dan regulasi, kebutuhan akan jasa audit yang berkualitas pun semakin tinggi. Kantor Akuntan Publik (KAP) memegang peran vital dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan melalui proses audit yang objektif dan sesuai dengan standar profesional.

Profesi auditor tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga integritas moral dan profesional yang tinggi. Auditor bertindak sebagai penghubung antara penyusun laporan keuangan dan pengguna laporan, sehingga independensi, objektivitas, dan ketelitian menjadi syarat mutlak dalam pelaksanaan tugas. Namun, dalam praktiknya, kualitas audit yang dihasilkan tidak selalu memenuhi ekspektasi. Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dapat memengaruhi kinerja auditor, salah satunya adalah budaya organisasi di lingkungan kerja.

Budaya organisasi merepresentasikan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja kondusif, memperkuat etos kerja, dan meningkatkan koordinasi antaranggota tim. Auditor yang bekerja dalam budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim, kepatuhan terhadap prosedur, inovasi, dan orientasi hasil akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah—misalnya kurangnya dukungan manajemen, rendahnya komitmen pada prosedur, dan minimnya kolaborasi—dapat mengakibatkan penurunan kinerja, keterlambatan penyelesaian audit, dan bahkan penurunan kualitas laporan audit.

Selain budaya organisasi, integritas auditor menjadi faktor kunci yang memengaruhi kualitas kinerja. Integritas mencakup kejujuran, keberanian mengambil keputusan yang tepat, kebijaksanaan, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan pada kode etik profesi. Auditor dengan integritas tinggi akan tetap memegang prinsip profesionalisme meskipun menghadapi tekanan atau tantangan, termasuk ketika berada di lingkungan organisasi yang kurang mendukung. Integritas berperan sebagai filter moral yang memastikan setiap langkah auditor sesuai dengan standar etika dan hukum yang berlaku.

Faktor integritas ini tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja auditor. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat akan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja auditor ketika didukung oleh integritas yang tinggi. Dengan kata lain,

budaya organisasi dan integritas auditor saling melengkapi untuk menciptakan kinerja audit yang efektif dan berkualitas.

Konteks penelitian ini menjadi semakin relevan di tengah meningkatnya tuntutan terhadap kualitas audit di Indonesia, khususnya di Kota Makassar yang memiliki jumlah Kantor Akuntan Publik cukup signifikan. Auditor di daerah ini dihadapkan pada tantangan globalisasi, digitalisasi proses audit, dan tuntutan regulasi yang semakin ketat. Dalam situasi seperti ini, memahami keterkaitan antara budaya organisasi, integritas auditor, dan kinerja auditor menjadi penting untuk memastikan keberlangsungan dan reputasi profesi.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini mencakup: (1) bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor di KAP Kota Makassar; (2) sejauh mana integritas auditor memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja auditor; (3) apakah budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas audit; dan (4) bagaimana budaya organisasi yang lemah berkontribusi terhadap penurunan kinerja auditor.

Penelitian ini memiliki **urgensi** yang tinggi, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor, khususnya dengan menghadirkan integritas auditor sebagai variabel moderasi—sesuatu yang masih jarang diteliti, terutama dalam konteks audit di Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi KAP dalam merancang strategi penguatan budaya organisasi dan pembinaan integritas auditor, sehingga kinerja audit dapat meningkat dan kepercayaan publik tetap terjaga.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya budaya organisasi (Fitriani & Anisykurlillah, 2018) dan integritas (Anugrah & Pratiwi, 2020) dalam memengaruhi kinerja auditor. Namun, kebanyakan studi menempatkan integritas sebagai variabel independen, bukan sebagai variabel moderasi. Padahal, peran integritas sebagai penguat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja auditor sangat potensial untuk diteliti lebih lanjut. Dalam konteks digitalisasi dan perkembangan standar audit internasional, hubungan ini menjadi semakin signifikan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan bertindak. Definisi ini menekankan bahwa budaya bukan hanya sekadar aturan tertulis, tetapi juga mencakup nilai-nilai yang diyakini bersama dan menjadi pedoman perilaku.

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain, dan menjadi pedoman perilaku. Budaya yang kuat memberikan arahan yang jelas mengenai perilaku yang diharapkan, meningkatkan konsistensi, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Indikator budaya organisasi yang umum digunakan dalam penelitian antara lain:

1. Inovasi & Keberanian Mengambil Risiko - Menggambarkan sejauh mana organisasi mendorong kreativitas, ide baru, dan kesediaan mengambil risiko yang diperhitungkan.
2. Perhatian pada Detail - Menunjukkan tingkat ketelitian dan presisi yang diharapkan dalam pekerjaan.
3. Orientasi Hasil – Fokus organisasi pada pencapaian target dan keberhasilan kerja.
4. Orientasi Individu – Sejauh mana keputusan organisasi memperhatikan kepentingan dan kebutuhan pribadi anggota.
5. Orientasi Tim – Penekanan pada kerja sama dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.
6. Agresivitas – Dorongan untuk bersaing dan bekerja dengan cepat dalam lingkungan kompetitif.
7. Stabilitas – Upaya organisasi mempertahankan konsistensi dan keberlangsungan dalam proses kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja auditor. Fitriani & Anisykurlillah (2018) menemukan bahwa orientasi tim dan komitmen bersama dalam budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Prabayanthi & Widhiyani (2018) juga melaporkan bahwa budaya organisasi, bersama profesionalisme dan komitmen, mampu meningkatkan efektivitas kerja auditor.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merujuk pada hasil yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan keuangan sesuai standar profesi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam konteks profesi audit, kinerja mencakup kemampuan untuk melaksanakan prosedur audit secara efektif, efisien, dan tepat waktu.

Menurut Gibson et al. (2012), pengukuran kinerja auditor dapat dilakukan melalui tiga dimensi utama:

1. Kualitas Kerja – Kemampuan auditor untuk menghasilkan temuan audit yang akurat, lengkap, dan sesuai dengan standar profesional.
2. Kuantitas Kerja – Jumlah pekerjaan atau tugas audit yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu – Kemampuan auditor menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan tenggat waktu yang ditentukan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang erat antara faktor internal organisasi dan kinerja auditor. Andini et al. (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, terutama pada aspek kualitas dan ketepatan waktu. Handayani (2019) menambahkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, bersama kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan komitmen auditor dan berdampak positif pada kinerjanya.

Integritas Auditor

Integritas merupakan aspek fundamental dalam profesi audit karena berhubungan langsung dengan kepercayaan publik terhadap hasil pemeriksaan. IFAC (2018) menegaskan bahwa integritas adalah kewajiban untuk bersikap jujur dan adil dalam

semua hubungan profesional dan bisnis. Integritas menjadi pondasi yang menopang prinsip-prinsip lain seperti objektivitas, kompetensi profesional, dan perilaku etis.
Arens et al. (2017) menjelaskan bahwa integritas mencakup kejujuran, keberanian moral, dan konsistensi dalam mematuhi prinsip etika, meskipun dalam kondisi yang penuh tekanan atau risiko. Integritas membuat auditor mampu mempertahankan sikap profesional meskipun menghadapi konflik kepentingan atau tekanan dari pihak luar.
Berdasarkan IFAC (2018) dan penelitian Anugrah & Pratiwi (2020), integritas auditor dapat diukur melalui indikator:

1. Kejujuran – Memberikan informasi apa adanya tanpa memanipulasi fakta.
2. Keberanian – Mengambil keputusan yang benar walaupun menimbulkan risiko atau konsekuensi yang tidak menyenangkan.
3. Kebijaksanaan – Mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk etika, sebelum bertindak.
4. Tanggung Jawab – Menyelesaikan tugas sesuai standar dan siap memikul konsekuensi dari hasil kerja.
5. Menjunjung Kode Etik – Mematuhi peraturan dan standar profesi dalam setiap kondisi.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan pentingnya integritas dalam meningkatkan kualitas kinerja auditor. Anugrah & Pratiwi (2020) menemukan bahwa integritas tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi juga memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Dewi & Sumadi (2020) juga menunjukkan bahwa integritas berkorelasi positif dengan kualitas audit, terutama ketika auditor dihadapkan pada dilema etika.

Hubungan Antarvariabel

Literatur yang ada mengindikasikan bahwa budaya organisasi, kinerja auditor, dan integritas memiliki hubungan yang saling berkaitan. Budaya organisasi yang kuat membentuk perilaku positif auditor, yang kemudian tercermin pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Integritas berperan sebagai faktor penentu konsistensi penerapan nilai-nilai budaya organisasi ke dalam tindakan nyata.
Dalam kerangka teori keagenan (Jensen & Meckling, 1976), auditor berperan sebagai agen yang bertugas memberikan laporan yang andal kepada prinsipal. Untuk menjalankan peran ini, auditor membutuhkan lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi positif serta integritas personal yang kuat. Tanpa integritas, budaya organisasi yang baik pun tidak akan optimal dalam memengaruhi kinerja auditor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor serta menguji peran integritas auditor sebagai variabel moderasi.
Populasi penelitian adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yang dipilih menggunakan sampling jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel).

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert (1–5), dilengkapi dengan data sekunder dari literatur dan dokumen pendukung.
Instrumen penelitian mencakup:

1. Budaya organisasi (7 indikator: inovasi & keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, stabilitas).
2. Kinerja auditor (3 indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu).
3. Integritas auditor (5 indikator: kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, tanggung jawab, menjunjung kode etik).

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh langsung dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji peran moderasi integritas auditor, setelah terlebih dahulu melakukan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Instrumen disusun berdasarkan definisi operasional variabel dan indikator yang mengacu pada teori serta penelitian terdahulu, yang meliputi:
Budaya Organisasi (X)
Diukur dengan indikator: inovasi & keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2017).
Kinerja Auditor (Y)
Diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Gibson et al., 2012; Mangkunegara, 2017).
Integritas Auditor (Z)
Diukur dengan indikator: kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, tanggung jawab, dan menjunjung kode etik (IFAC, 2018; Anugrah & Pratiwi, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi		Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Inovasi & Keberanian Mengambil Risiko	X1	.617**	0.000	Valid
	X2	.620**	0.000	
Perhatian terhadap detail	X3	.425**	0.002	
Orientasi hasil	X4	.567**	0.000	
Orientasi individu	X5	.633**	0.000	
Orientasi tim	X6	.316*	0.026	
Agresivitas	X7	.678**	0.000	

Stabilitas	X8	.624**	0.000	

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas kuesioner pada variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (X1–X8) memiliki nilai Sig. (2-Tailed) < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Nilai Pearson Correlation untuk seluruh indikator berada pada rentang 0,316 hingga 0,678, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap skor total variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Auditor

Kinerja Auditor		Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Kualitas kerja	Y1	.449**	0.001	Valid
	Y2	.810**	0.000	
Kuantitas kerja	Y3	.773**	0.000	
	Y4	.680**	0.000	
	Y5	.801**	0.000	
Ketepatan waktu	Y6	.695**	0.000	
	Y7	.361**	0.010	

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja Auditor (Y1–Y7) memiliki nilai Sig. (2-Tailed) lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Nilai Pearson Correlation berkisar antara 0,361 hingga 0,810, yang menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara setiap indikator dengan skor total variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Integritas Auditor

Integritas Auditor		Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Kejujuran	Z1	.566**	0.000	Valid
Keberanian	Z2	.838**	0.000	
	Z3	.854**	0.000	
Kebijaksanaan	Z4	.838**	0.000	
Tanggung Jawab	Z5	.854**	0.000	
Menjunjung Kode Etik	Z6	.805**	0.000	

Berdasarkan Tabel seluruh item pertanyaan pada variabel Integritas Auditor (Z1–Z6) memiliki nilai Sig. (2-Tailed) lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Nilai Pearson Correlation berkisar antara 0,566 hingga 0,854, yang berarti setiap indikator memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap skor total variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.683	8

Berdasarkan Tabel nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,683 dengan jumlah item sebanyak 8 pernyataan. Nilai ini sedikit di bawah standar umum reliabilitas yang sering digunakan (≥ 0,60), namun masih berada pada kategori cukup reliabel dan dapat diterima

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Auditor

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.753	7

Berdasarkan Tabel nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Auditor adalah 0,753 dengan jumlah item sebanyak 7 pernyataan. Nilai ini berada di atas batas minimal 0,60, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Integritas Auditor

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.871	6

Berdasarkan Tabel Cronbach's Alpha untuk variabel Integritas Auditor adalah 0,871 dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan. Nilai ini jauh di atas batas minimal 0,60, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 7. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Coefficients[a]								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.765	1.793		11.022	0.000		
	Budaya Oragnisasi	0.258	0.122	0.268	2.114	0.040	0.716	1.397
	Interitas Auditor	0.534	0.136	0.497	3.925	0.000	0.716	1.397
	Budaya Oragnisasi _ Integritas Auditor (Mediasi)	0.010	0.005	0.493	2.047	0.046	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor								

Berdasarkan hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) yang disajikan pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t sebesar 2,114 dengan tingkat signifikansi 0,040 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, sehingga semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan auditor.

Selanjutnya, variabel Integritas Auditor memperoleh nilai t sebesar 3,925 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa Integritas Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Artinya, auditor dengan tingkat integritas yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Adapun variabel interaksi antara Budaya Organisasi dan Integritas Auditor sebagai variabel moderasi memiliki nilai t sebesar 2,047 dengan signifikansi 0,046 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa variabel moderasi berpengaruh signifikan, yang berarti Integritas Auditor mampu memperkuat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan teori Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk pola pikir dan perilaku anggota sehingga memengaruhi hasil kerja. Budaya dengan orientasi tim yang kuat, seperti pada KAP di Makassar, mendorong koordinasi dan kolaborasi sehingga tugas audit dapat diselesaikan dengan efektif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fitriani & Anisykurlillah (2018) dan Prabayanthi & Widhiyani (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan kinerja auditor.

Hasil pengujian MRA menunjukkan bahwa integritas auditor memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Artinya, nilai-nilai budaya organisasi akan lebih efektif meningkatkan kinerja jika auditor memiliki integritas yang tinggi. Auditor yang jujur, berani, bijaksana, bertanggung jawab, dan mematuhi kode etik akan lebih mudah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi ke dalam praktik audit. Hal ini sejalan dengan pandangan IFAC (2018) yang menempatkan integritas sebagai fondasi perilaku profesional, serta temuan Anugrah & Pratiwi (2020) yang membuktikan peran integritas sebagai variabel moderasi.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja auditor pada KAP di Makassar tidak hanya memerlukan penguatan budaya organisasi, tetapi juga pembinaan integritas auditor melalui pelatihan etika, kode etik profesi, dan penegakan disiplin.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan integritas auditor sebagai variabel moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai t = 2,114 dan signifikansi 0,040 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan nilai budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja auditor.
2. Integritas auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai t = 3,925 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Auditor dengan kejujuran,

keberanian, tanggung jawab, kebijaksanaan, dan kepatuhan kode etik yang tinggi terbukti memiliki kinerja lebih baik.

3. Integritas auditor memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan nilai t = 2,047 dan signifikansi 0,046 (< 0,05). Artinya, budaya organisasi yang baik akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila auditor memiliki tingkat integritas yang tinggi.
4. Secara keseluruhan, model penelitian membuktikan bahwa kinerja auditor dapat ditingkatkan melalui kombinasi budaya organisasi yang kuat dan integritas auditor yang tinggi. Oleh karena itu, penguatan nilai organisasi, pembinaan etika profesional, dan penegakan disiplin menjadi strategi penting bagi Kantor Akuntan Publik untuk menjaga kualitas audit dan kepercayaan publik.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, H., & Faridah, F. (2025). Strategic Pathways to SMEs' Competitiveness: The Roles of Financial Practices, Market Orientation, and Accounting Information Systems within Emerging Markets. *STI Policy and Management Journal*, *10*(1).

Andini, G., Kamaliah, & Ilham, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal JOM Fekon, 4(1), 1310–1321

Aranya, N., & Kenneth, R. F. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational Professional Conflict. The Accounting Review, 15(1),

Dewi, N. P. S. U., & Sumadi, N. K. (2020). Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Sensitivitas Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. Hita Akuntansi Dan Keuangan, 1(2), 63–94.

Fadel. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi. E-Journal Al-Buhuts, 18(2), 462-480.

Faridah, F., Thanwain, T., Fadel, F., Nurhidayanti, N., & Gunawan, A. (2025). Persepsi dan Adaptasi Profesional Keuangan Terhadap Implementasi Kecerdasan Buatan dalam Pengambilan Keputusan Investasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3479-3485.

Fitriani, R. (2022). Independensi dan Kualitas Audit: Perspektif Auditor di Indonesia. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 14(2), 101-115.

Gaol, R. L. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit. Jurnal JRAK, 3(1), 48–70.

Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. Balance Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 4(1), 511–520

Ilmatiara, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh Locus Ofcontrol, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini (CURRENT), 1(3), 510–522.

Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 22(2), 1059–1084.