

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi

Fadel Fadel

Universitas Hasanuddin Makassar
fadelsakaria97@gmail.com

Arifuddin Arifuddin

Universitas Hasanuddin Makassar
arifuddin.mannan@gmail.com

Darmawati Darmawati

Universitas Hasanuddin Makassar
darma.ak@unhas.ac.id

Abstract

This research aims to measure and analyze the effect of leadership style to auditor performance before and after being moderated by integrity auditor. This research design leads to valid, objective, efficient and effective processes and results by using hypothesis testing. The kind of this research uses quantitative method, that used in form of primary data by distribute the questionnaires to respondents. The population in this research were all auditors who work as auditor in Public Accounting Office at Makassar city as many as 8 KAPs, using the saturated sampling method with a total of 50 auditors. Data analysis techniques used include instrument validity test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, and hypothesis testing using SPSS 23.0 version. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect to auditor performance as well as the results that obtained after being moderated by integrity auditor. The results of this research can be used as a basis for determining policies by Public Accounting Office to assess the performance of their auditors.

Keywords: *leadership style, auditor performance, integrity auditor*

A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang mengalami perkembangan pesat, menuntut akuntan publik untuk meningkatkan mutu jasa audit atas laporan jasa keuangan historis, jasa atestasi, dan jasa akuntansi dan review (Putri & Badera, 2019). Menurut Ryan & Deci (2001) profesi sebagai auditor merupakan profesi yang menjadi jembatan antara pembuat laporan keuangan dan pengguna laporan keuangan. Oleh karena itu auditor diharapkan selalu menjaga independensinya dengan bersikap objektif dan tidak memihak pada salah satu pihak. Independensi sendiri dapat dimaknai sebagai suatu hal yang mutlak yang berarti tidak mudah dipengaruhi, karena penugasan audit dilakukan demi kepentingan umum, yakni memastikan bahwasanya audit yang dilakukan oleh auditor memiliki kualitas yang baik demi terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas pula (Fitriani, 2022). Menurut Budiantoro et al. (2022) laporan keuangan merupakan salah

satu sumber informasi terpenting yang menentukan sehat atau tidaknya laporan keuangan pada suatu perusahaan. Oleh karena vitalnya peran auditor tersebut sebagai pihak ketiga yang memeriksa kebenaran informasi yang diberikan oleh perusahaan maka auditor dituntut untuk memberikan kinerja yang baik dalam setiap penugasan yang diterimanya. Menurut Andini et al. (2017) kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor.

Opini yang dikeluarkan oleh auditor sangat menentukan penilaian pihak-pihak pengguna laporan keuangan dalam menentukan tindakan yang akan diambil. Opini yang dikeluarkan oleh auditor merupakan representasi dari kualitas audit, realita yang terjadi kini menggambarkan bahwa kualitas audit yang diharapkan seakan terabaikan, ini tidaklah berlebihan karena beberapa kasus yang terjadi. Di Indonesia sendiri, berbagai kasus penyimpangan yang dilakukan oleh auditor sudah beberapa kali terjadi. Mulai dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memutuskan untuk mengenakan sanksi kepada Sherly Jakom dari KAP Purwanto, Sungkoro dan Surja karena terbukti melanggar undang-undang pasar modal dan kode etik profesi akuntan publik. Alhasil, Surat Tanda Terdaftar (STTD) Sherly dibekukan selama 1 tahun. Pemberian sanksi tersebut terkait penggelembungan (*over statement*) pendapatan senilai Rp 613 miliar untuk laporan keuangan tahunan (LKT). KAP Amir Abdi Jusuf Aryanto, Mawar & Rekan masih dalam proses penyelidikan terkait *over statement* pada LKT 2017 PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk (AISA). Penggelembungan ditemukan setelah manajemen baru AISA meminta dilakukan investigasi atas LKT perusahaan tahun 2017. Hasil investigasi menemukan *over statement* hingga Rp 4 triliun pada akun piutang usaha, persediaan, dan aset tetap.

Kasus di atas memberikan tamparan terhadap kinerja auditor yang masih rendah. Kinerja auditor sangat berarti sebab kinerja yang baik dari seseorang auditor hendak menciptakan laporan keuangan yang bisa di yakin oleh para penggunanya bagaikan dasar pengambilan keputusan. Profesi Akuntan Publik (AP) berperan sebagai penjaga kualitas pelaporan keuangan yang di gunakan oleh publik (*stakeholders*) sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomi. Mengetahui faktor faktor yang berkaitan dengan kinerja auditor di harapkan auditor dapat melaksanakan kegiatan audit dengan lebih efektif dan efisien (Ilmatiar et al., 2020). Lemahnya kinerja akuntan publik dan jajarannya dalam melakukan audit laporan keuangan perusahaan menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat akan hasil audit laporan keuangan. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengan

sikap yang tepat. Auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal.

Fenomena yang telah diuraikan tersebut sejatinya tidak sejalan dengan apa yang telah dijelaskan dalam *expectancy theory* terkait dengan apa yang diharapkan dari kinerja auditor itu sendiri. Tentunya, harapan terkait dengan kualitas audit yang baik yang bisa menjadi evaluasi bagi perusahaan ke depannya sangat diharapkan dari adanya kinerja auditor yang baik. Oleh karena itu, dalam teori atribusi dijelaskan bahwa pada berbagai kondisi yang menyertai suatu pekerjaan, harus diikuti dengan sikap yang tepat. Artinya, auditor harus mampu bersikap dengan benar sesuai dengan prosedur dan kode etik agar kiranya apa yang diekspektasikan pada mereka bisa terwujud secara maksimal. Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan sedangkan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah integritas seorang auditor.

Menurut Robbins (2008) teori atribusi menjelaskan tentang cara kita menilai individu secara berbeda, kita berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang dipengaruhi secara internal adalah perilaku dari dalam kendali pribadi individu itu sendiri sedangkan eksternal adalah perilaku yang disebabkan oleh sebab-sebab luar. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisa pengaruh leadership style terhadap auditor performance sebelum dan setelah dimoderasi oleh integrity auditor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Dariana & Refina (2020) mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kebaruan dari penelitian ini adalah penggunaan variabel integritas sebagai variabel moderasi. Peneliti menggunakan variabel integritas sebagai variabel moderasi dengan pertimbangan bahwa integritas auditor merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja auditor.

B. TINJAUAN TEORITIS

Attribution Theory

Menurut Heider (1958) menyatakan perilaku individu dapat dijelaskan dengan teori atribusi. Heider mengembangkan teori ini dengan memberikan argumentasi bahwa kombinasi dari internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*) yang menentukan perilaku suatu individu. Kinerja serta perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuannya secara personal yang berasal dari kekuatan internal yang dimiliki oleh seseorang misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha. Sedangkan, faktor-faktor yang berasal dari luar kendali individu merupakan kekuatan eksternal seseorang seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan. Menurut Rahmi & Sovia (2017) teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor.

Expectancy Theory

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Victor (1964). Teori ini menyatakan bahwa intensitas cenderung melakukan sesuatu dengan harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik setiap individu. Menurut Utami & Triani (2015) pada teori motivasi kerja ini ditekankan pada proses yang terjadi mulai dari timbulnya kebutuhan sampai terciptanya tujuan dan penghargaan yang diinginkan. Seseorang dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuannya akan berdampak positif terhadap keberhasilannya, begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang kuat maka akan berdampak negatif terhadap keberhasilannya. Dengan demikian, seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal ketika memiliki harapan yang ingin dicapai.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Lismawati et al. (2021) kinerja auditor merupakan penerapan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih dominan ke arah tercapainya tujuan suatu organisasi. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2017) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam

semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut Kalbers & Fogarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Menurut Agoes (2017) kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor. Auditor independen mesti menyadari bahwa bekerja profesional, sesuai standar audit dan mematuhi kode etik akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak maka akan terjadi salah menetapkan opini audit yang seharusnya wajar dengan pengecualian diberikan wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit atau *audit failure*. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan (Hanif, 2013).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sagala (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya. Sedangkan menurut Fleishman & Peters (1962) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Menurut Kreitner & Kinichi (1998) menyatakan bahwa teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja.

Integritas

Menurut Arens et al. (2015) integritas berarti bahwa seseorang bertindak sesuai dengan kata hatinya, dalam situasi seperti apapun. Sedangkan menurut Mulyadi (2017), integritas adalah: Suatu karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan apa yang telah disanggupinya dan diyakini kebenarannya ke dalam kenyataan. Auditor yang berintegritas adalah auditor yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan apa yang telah diyakini kebenarannya tersebut ke dalam kenyataan. Menurut Agoes (2017) sendiri mendefenisikan integritas sebagai: Unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas dalam menguji semua keputusannya. Integritas merupakan keadaan dimana suatu individu yang berupaya dalam meningkatkan kepercayaan terhadap publik, maka individu tersebut haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam kinerjanya (Jusup, 2016).

Menurut Sabirin & Nurhayati (2019) integritas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang auditor untuk jujur dan transparan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Gaya Kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor didukung oleh teori atribusi. Menurut Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi mengemukakan cara seseorang berperilaku didukung oleh gabungan dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Gaya kepemimpinan termasuk kedalam faktor eksternal dalam teori atribusi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku terkhususnya dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan berdampak pada kinerja bawahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2019), Hutagalung (2019), Wahidi et al. (2020), Sidik & Safitri (2020), dan Jati (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi integritas auditor.

Menurut Gibson et al. (1996) bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat memengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit, adapun indikator yang digunakan untuk mengukur integritas auditor yakni “jujur, berani, bijaksana, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kode etik profesi. Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor, di mana integritas auditor merupakan “kumpulan” dari karakteristik individu auditor itu sendiri yang menunjukkan siapa mereka dan apa yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan auditnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Integritas auditor memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

C. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah rancangan dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil yang valid, objektif, efisien, dan efektif. Rancangan penelitian ini adalah uji hipotesis (*hypotheses testing*). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Jenis data yang digunakan merupakan data yang bersifat kuantitatif, yaitu jawaban responden berupa skor masing-masing indikator variabel yang didapatkan dari pengisian kuesioner yang diperoleh dari responden. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu 1 *independent variable* (gaya kepemimpinan), 1 *dependent variable* (kinerja auditor) dan 1 *moderation variable* (integritas auditor).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan auditor yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, dimana jumlah keseluruhan Kantor Akuntan Publik yang dipilih dan masih aktif di Makassar sebanyak 8 Kantor. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode pemilihan sampel yang akan digunakan yaitu metode *sampling* jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2021). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah uji validitas instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedasitas), dan uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, *moderated regression analysis*, uji koefisien determinasi, dan uji t) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.0. Model penelitian dengan persamaan statistiknya sebagai berikut:

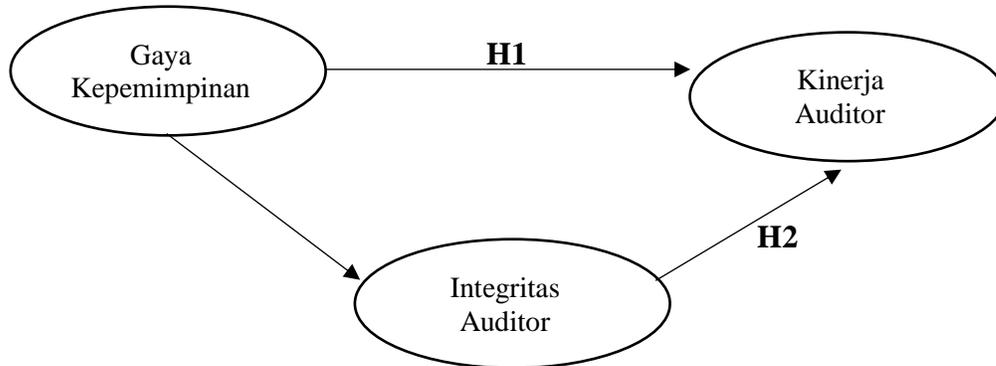
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 X_1 Z + e$$

Kerangka konseptual juga merupakan bagan yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sumber data dalam penelitian ini diambil berdasarkan jawaban kuesioner yang disebarikan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan karakteristik responden dibagi menjadi 4 yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur/usia, masa kerja/jabatan dalam KAP dapat di gambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	54%
	Perempuan	23	46%
Pendidikan Terakhir	D3/D4	3	6%
	S1	31	62%
	S2	16	32%
Umur/Usia	<25 Tahun	16	32%
	25 – 35 Tahun	26	52%
	36 – 45 Tahun	6	12%
	46 – 55 Tahun	2	4%
Lama Kerja Dan Jabatan	1 – 3 Tahun (Auditor Junior)	22	44%
	3 – 5 Tahun (Auditor Senior)	14	28%
	5 – 10 Tahun (Manager)	13	26%
	>10 Tahun (Partner/Rekan)	1	2%

Sumber: data diolah, 2022

1. Responden penelitian memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang responden (54%) dari seluruh responden yang diteliti, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang responden (46%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.
2. Responden penelitian yang berpendidikan terakhir D3/D4 adalah sebanyak 3 orang responden (6%), responden yang berpendidikan terakhir S1 (Strata 1) adalah sebanyak 31 orang responden (62%), dan responden yang berpendidikan terakhir S2 (Strata 2) adalah sebanyak 16 orang responden (32%).
3. Responden penelitian yang berumur <25 tahun yaitu sebanyak 16 orang responden (32%), kemudian yang berumur 22-35 tahun sebanyak 26 orang responden (52%), yang berumur 36-45 sebanyak 6 orang responden (12%), dan yang berumur 46-55 tahun sebanyak 2 orang responden (4%).
4. Responden penelitian yang bekerja antara 1-3 tahun (Auditor Junior) sebanyak 22 orang responden (44%), yang bekerja selama 3-5 tahun (Auditor Senior) yakni sebanyak 14 orang responden (28%), yang bekerja selama 5-10 tahun (Manager) yakni sebanyak 13 orang responden (26%) dan yang bekerja selama >10 tahun (Partner/Rekan) yakni sebanyak 1 orang responden (2%).

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Maks.	Rata-rata	Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	50	1	5	4,14	0,57
Kinerja Auditor (Y)	50	1	5	4,70	0,53
Integritas (Z)	50	4	5	4,71	0,45

Sumber: data diolah, 2022

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja auditor (Y) memiliki nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti bahwa jawaban minimum responden adalah Sangat Tidak Setuju dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju. Nilai rata-rata jawaban responden untuk gaya kepemimpinan sebesar 4,14 sedangkan kinerja auditor 4,70 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja auditor (Y) yang dimiliki auditor terbilang tinggi. Standar deviasi 0,57 untuk variabel gaya kepemimpinan sedangkan 0,53 untuk variabel kinerja auditor yang mengindikasikan bahwa penyimpangan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja auditor sangat kecil. Variabel integritas (Z) memiliki nilai minimum 4 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti bahwa jawaban terkecil responden adalah Setuju dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju. Nilai rata-rata responden adalah 4,71 yang berarti integritas adalah baik. Standar deviasi sebesar 0,45 yang mengindikasikan bahwa penyimpangan yang terjadi pada variabel integritas sangat kecil.

Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GP1	0,746**	0,278	Valid
	GP2	0,716**	0,278	Valid
	GP3	0,677**	0,278	Valid
	GP4	0,662**	0,278	Valid
	GP5	0,739**	0,278	Valid
	GP6	0,792**	0,278	Valid
	GP7	0,795**	0,278	Valid
	GP8	0,621**	0,278	Valid
	GP9	0,586**	0,278	Valid
Kinerja Auditor (Y)	KA1	0,330*	0,278	Valid
	KA2	0,959**	0,278	Valid
	KA3	0,651**	0,278	Valid
	KA4	0,677**	0,278	Valid
	KA5	0,791**	0,278	Valid
	KA6	0,669**	0,278	Valid
	KA7	0,964**	0,278	Valid
Integritas (Z)	I1	0,617**	0,278	Valid
	I2	0,646**	0,278	Valid
	I3	0,691**	0,278	Valid
	I4	0,598**	0,278	Valid
	I5	0,636**	0,278	Valid
	I6	0,531**	0,278	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Merujuk pada sajian data pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat validitas karena skor R hitungnya lebih besar dari R tabelnya ($R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$).

Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,783	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,752	0,60	Reliabel
Integritas (Z)	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Merujuk pada sajian data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwasanya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas dikarenakan nilai *cronbach's alpha*-nya seluruhnya lebih besar dari 0.60 (>0.60).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan melihat hasil dari uji *one-sample kolmogrov-smirnov test*.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62247771
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.117
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah, 2022

Pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas sebagaimana disajikan pada tabel 5, diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,072. Nilai ini telah memenuhi syarat uji normalitas, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai $Sig > 0.050$ ($0,072 > 0,050$), maka asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi multikolonieritas dapat dilakukan dengan menghitung nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika nilai *tolerance* >0.10 dan VIF <10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.376	2.214			
	X1	.428	.042	.446	.475	2.105
	Z	.075	.094	.041	.353	2.832

Dependent Variable: Y
 Sumber: data diolah, 2022

Merujuk pada sajian data tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya seluruh variabel yang diujikan merupakan variabel yang bebas dari gejala multikolonieritas (memiliki data yang sama) karena skor *tolerance*-nya lebih dari 0.1 (> 0.1) dan skor VIF lebih kecil dari 10 (< 10), yaitu nilai *tolerance* integritas sebesar 0,353, gaya kepemimpinan sebesar 0,475, sedangkan nilai *variance inflation factor* (VIF) yaitu 2,105 untuk gaya kepemimpinan dan 2,832 untuk variabel integritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glesjer. Pada uji Glesjer, nilai absolut residual dijadikan sebagai variabel Y yang diregresikan dengan variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.429	2.214		.000	1.000
	X1	.000	.042	.000	.000	1.000
	Z	.000	.094	.000	.000	1.000

Dependent Variable: Y
 Sumber: data diolah, 2022

Merujuk pada sajian data tabel 7 di atas, diketahui bahwa variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memenuhi syarat heterokedastisitas dikarenakan skor probabilitas signifikansi tiap variabelnya lebih besar dari 0.05 secara keseluruhan.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.376	2.214		3.784	.000
	X1	.428	.042	.446	10.150	.000
	Z	.075	.094	.041	.797	.430

Dependent Variable: Y

Tabel 9. Hasil Uji Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.959	.955	.64955

a. Predictors: (Constant), Z, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 10. Hasil Uji Annova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.514	4	110.378	261.609	.000
	Residual	18.986	45	.422		
	Total	460.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1

Sumber: data diolah, 2022

Nilai koefisien determinan R Square pada hasil pengujian di atas menunjukkan nilai 0,959 atau 95,90%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 95,90%. Adapun sisanya 4,10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 8,376 + 0,428X1 + e$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dimana variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$), maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja auditor (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien 0,428 bertanda positif, mengindikasikan pengaruh positif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1), akan semakin tinggi pula kinerja auditor (Y), sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan (X1) maka akan semakin rendah pula kinerja auditor (Y).

2. Analisis Regresi Moderasi (*Multiple Regression Analysis*)

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.984	17.683		11.309	.000
	X1	6.251	.684	6.504	9.145	.000
	X1Z	.202	.024	6.841	8.350	.000

Dependent Variable: Y

Tabel 12. Hasil Uji Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.990	.29992

a. Predictors: (Constant), X1, X1Z,

b. Dependent Variable: Y

Tabel 13. Hasil Uji Anova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.722	7	65.246	725.364	.000
	Residual	3.778	42	.090		
	Total	460.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X1Z,

Sumber: data diolah, 2022

Nilai koefisien determinan R square pada hasil pengujian di atas menunjukkan nilai 0,992 atau 99,20%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja auditor (Y) dipengaruhi sebesar 99,20% oleh

gaya kepemimpinan (X1) setelah berinteraksi dengan variabel integritas auditor (Z). Adapun sisanya sebesar 0,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi moderasi variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja auditor (Y) setelah berinteraksi dengan variabel integritas auditor (Z), maka dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 99,984 + 0,202X1Z + e$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berinteraksi dengan kinerja auditor (moderasi) memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa integritas auditor memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Koefisien untuk interaksi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan integritas auditor (Z) sebesar 0,202 bernilai positif, yang berarti bahwa variabel integritas auditor (Z) memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja auditor (Y).

Hasil analisis data di atas juga menunjukkan bahwa variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu integritas auditor merupakan variabel *pure moderator*. Moderasi murni (*pure moderator*) merupakan variabel moderasi yang berfungsi bukan sebagai variabel independen (X) namun mampu berinteraksi dengan variabel independen lainnya (X). Hal ini terlihat dari pengaruh variabel integritas auditor (Z) tidak signifikan terhadap kinerja auditor, namun variabel moderasi mampu berinteraksi dengan variabel independen gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja auditor (Y).

Pembahasan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor secara empiris dapat dibuktikan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) se-Kota Makassar. Gaya kepemimpinan berkenan dengan cara-cara yang digunakan seorang pimpinan auditor dalam mempengaruhi bawahannya. Semakin baik seorang pimpinan auditor dalam memimpin bawahannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditornya. Sebaliknya jika seorang pimpinan auditor dalam memimpin bawahannya dengan cara gaya kepemimpinan yang buruk akan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditornya. Gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor didukung oleh teori atribusi. Menurut Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi mengemukakan cara seseorang berperilaku didukung oleh gabungan dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Gaya kepemimpinan masuk kedalam faktor eksternal dalam teori atribusi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku terkhususnya dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan berdampak pada kinerja bawahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2019), Hutagalung (2019), Wahidi et al. (2020), Sidik & Safitri (2020), dan Jati (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Integritas auditor memperkuat dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa integritas auditor memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara empiris dapat dibuktikan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) se-Kota Makassar. Dengan hadirnya integritas auditor sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh positif gaya kepemimpinan yang berkenaan dengan cara-cara yang digunakan seorang pimpinan auditor dalam mempengaruhi bawahannya yang dilandasi dengan sikap jujur, transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab terhadap kinerja auditornya. Kemampuan integritas auditor menjadi penguat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor adalah karena skor probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari skor tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yang berarti hal tersebut memperkuat pengaruh positifnya. Temuan ini merupakan data objektif yang diolah dari jawaban para responden yang secara tidak langsung menggambarkan bahwa mereka menganggap integritas auditor mampu menjadi pemoderasi yang baik gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dimaknai bahwa integritas auditor yang baik dapat menjamin hadirnya gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja auditor.

Teori atribusi mengacu pada penyebab suatu kejadian atau hasil yang diperoleh berdasarkan persepsi individu. Dalam penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pada dasarnya integritas auditor merupakan faktor internal sedangkan gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mendorong seorang auditor melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Teori atribusi dapat digunakan

untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor, di mana integritas auditor merupakan “kumpulan” dari karakteristik individu auditor itu sendiri yang menunjukkan siapa mereka dan apa yang harus mereka lakukan dalam pekerjaan auditnya.

E. SIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor secara empiris, semakin baik seorang pimpinan auditor dalam memimpin bawahannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar.

Integritas auditor memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara empiris, hadirnya integritas auditor sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh positif gaya kepemimpinan yang berkenan dengan cara-cara yang digunakan seorang pimpinan auditor dalam mempengaruhi bawahannya yang dilandasi dengan sikap jujur, transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab terhadap kinerja auditornya. Integritas auditor mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit adapun indikator yang digunakan untuk mengukur integritas auditor yakni “jujur, berani, bijaksana, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kode etik profesi”.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2017). *Auditing, Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Andini, G., Kamaliah, & Ilham, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1310–1321.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing Dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
- Budiantoro, H., Santosa, P. W., Zhusrin, A. S., & Lapae, K. (2022). Pengujian Pentagon Fraud Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). *Assets*, 12(1), 76–94.
- Dariana, & Refina, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru.

Jurnal IAKP, 1(2), 128–137.

Fitriani, R. (2022). *Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Hasanuddi.

Fleishman, A., & Peters, D. R. (1962). Leadership Attitudes and Managerial “Success.” *Personel Psychology*, 127–143.

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

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 1–15.

Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Hutagalung, F. B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Tahun 2018) Pada Kap Di Medan Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Tahun 2018) Pada Kap Di*. Universitas Sumatera Utara.

Ilmatara, 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.

Jati, L. R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *Jurnal Mahasiswa Magister Akuntansi*, 6(1), 1–31.

Jusup, A. H. (2016). *Auditing*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Journal of Practice*, 14(1), 64–86.

Kreitner, & Kinichi. (1998). *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.

Lismawati, Fenny Marietza, & Yuliana, C. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (EKOMBIS REVIEW)*, 10((S1)), 69–80.

Mulyadi. (2017). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Putri, I. A. M. K., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(2), 1215–1240.

Rahmi, F., & Sovia, A. (2017). Dampak Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 13(1), 48–66.

Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan. *Jurnal Imara*, 3(2), 167–181.

Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well Being. *Annual Review Of Psychologi*, 52(1), 141–166.

Sabirin, & Nurhayati, Y. S. (2019). Pengaruh Locus of Control, Integritas Auditor, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 3(1), 22–37.

Sagala, S. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen (Jakman)*, 1(3), 195–212.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Taheer, A. F. (2019). Effect Of Ethical Culture And Objectivity On Auditor Integrity Among Nigerian Auditors. *Journal Of Emerging Technologies And Innovative Research (JETIR)*, 6(5), 550–563.

Trisnarningsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56.

Utami, E. L., & Triani, R. (2015). Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. TOS Dengan Menggunakan Metode Expectancy Theory. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasah*, 4(1), 14–19.

Victor, H. V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.

Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini (CURRENT)*, 1(2), 218–238.