



PENGARUH ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH

Muhammad Aditya Alyusri Rahmat^{1*}, Rida Prihatni², Hera Khairunnisa³

¹²³Universitas Negeri Jakarta

*Corresponding Author (adityaalyusri99@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to obtain the results of the effect of professional ethics, professionalism, and leadership style on the performance of government internal auditors. The data source used is the primary data source in the form of an online form (google form) which is distributed to the government's internal auditors at the DKI Jakarta Provincial BPKP Representative. The sampling method was carried out with a saturated sample of 71 respondents who were obtained based on the sample limit in the Slvoin calculation. The data analysis method used is inferential statistical analysis performed with SmartPLS 3.0 software. The following are the results of the research, namely: a) Professional ethics do not have a significant influence on the performance of the government's internal auditors; b) Professionalism has a significant positive effect on the performance of the government's internal auditors; and c) Leadership style has a significant positive effect on the performance of the government's internal auditors.

Keywords: *Perfomance of Government Internal Audit*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh hasil pengaruh etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Sumber data yang dipakai yaitu sumber data primer berupa formulir online (*google form*) yang disebarakan kepada auditor internal pemerintah pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh berjumlah 71 responden yang didapatkan berdasarkan batas sampel pada perhitungan *Slvoin*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik inferensial dilakukan dengan *software* SmartPLS 3.0. Berikut merupakan hasil penelitian, yaitu: a) Etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah; b) Profesionalisme secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah; dan c) Gaya Kepemimpinan secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Kata Kunci: Kinerja Auditor Internal Pemerintah

How to Cite:

Rahmat, M. A. A., Prihatni, R., Khairunnisa, H., (2022). Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. Jurnal Akuntansi, Perpajakan, dan Auditing, Vol. 3, No. 2, hal 249-272. <https://doi.org/xx.xxxx/JAPA/xxxxx>.

PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan bentuk hasil kerja ketika auditor menjalankan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan dan skala yang diterapkan dapat dilakukan dalam menilai pekerjaan itu baik atau buruk (Kalbers & Fogarty, 1995). Auditor internal bertindak sebagai jaminan kualitas. Hal ini memastikan bahwa kegiatan dapat dijalankan dengan efektif dan efisien. Melalui cara ini harapan umum untuk kinerja pemeriksa agar dapat menciptakan hasil audit yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara No. Per/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) menyatakan bahwa standar umum audit kinerja dan pemeriksaan investigatif, termasuk yang berkaitan dengan karakteristik individu dan organisasi dilakukan sesuai dengan standar objektivitas, independensi, pengabdian profesional, keahlian profesi, dan kepatuhan terhadap etika.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat fenomena terkait kinerja auditor yang terjadi di Indonesia yang menyebabkan meningkatnya kasus KKN pada lingkungan masyarakat di pemerintahan maupun swasta. Jika hal tersebut tidak ditindaklanjuti maka membuat kerugian bagi masyarakat dan negara karena mengakibatkan rendahnya kualitas sarana dan pelayanan publik. Salah satu faktor penyebabnya yaitu kinerja auditor pada pelaksanaan audit atas suatu entitas kurang maksimal.

Berikut merupakan kasus yang melibatkan kinerja auditor internal pemerintah dalam menentukan fenomena masalah penelitian, yaitu kinerja pemeriksaan/audit yang dilakukan oleh Inspektorat Pengawasan Umum Daerah Polda Jatim menjadi perhatian oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Indikatornya yaitu terdapat banyak temuan audit oleh APIP sebagai auditor internal yang tidak terdeteksi, namun dapat ditemukan auditor eksternal pemerintah yaitu BPK. Berdasarkan pemeriksaan/audit terhadap Laporan Keuangan Polri Tahun Anggaran 2018 terdapat beberapa hasil temuan, yaitu berupa ketidakpatuhan menyusun laporan keuangan dan ketidakpatuhan kepada peraturan undang – undang yang berlaku. Berdasarkan temuan BPK tersebut, menandakan bahwa kinerja auditor APIP Inspektorat Pengawasan Umum Daerah Polda Jatim selaku auditor internal pemerintah masih relatif rendah (bisnis.com).

Kemudian, kinerja pemeriksaan auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Maluku menjadi perhatian karena belum tuntasnya audit beberapa kasus dugaan korupsi, diantaranya kasus proyek saluran irigasi di Desa Sariputih, kasus cadang beras Pemerintah Kota Tual, kasus dana BBM di Dinas Lingkungan Hidup & Persampahan Pemerintah Kota Ambon, dan beberapa kasus dugaan korupsi lainnya pada tahun 2021. Penyidik baik kejaksaan maupun kepolisian menyampaikan agar audit terhadap kasus dugaan korupsi tersebut tidak berlarut-larut dan dapat segera diselesaikan. Dengan adanya temuan tersebut menandakan bahwa kinerja auditor Perwakilan BPKP Provinsi Maluku selaku auditor internal pemerintah relatif rendah (siwalimanews.com).

Etika dalam pekerjaan sangat dibutuhkan terhadap semua profesi agar pekerjaan yang dilakukan seseorang mendapat hasil yang maksimal. Auditor yang mengaplikasikan etika profesi dalam norma untuk menjalankan tugas dapat memberikan tanggungjawab terhadap profesinya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik (Dewi & Tenaya, 2017). Pengabdian terhadap profesi dipresentasikan dari profesionalisme dalam pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, seorang profesional harus menyadari kewajiban sosialnya yaitu manfaat pekerjaan yang ia miliki untuk masyarakat (Istiarani, 2018). Gaya kepemimpinan dapat menjadi acuan dalam berhasil tidaknya suatu organisasi, karena pemimpinlah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Rahayu & Badera, 2017)

Penelitian yang digarap (Candra et al., 2017); (Dewi & Tenaya, 2017); (Yusuf & Rohmah, 2020) menyatakan etika profesi menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal

tersebut menandakan semakin tinggi etika profesi yang dimiliki auditor maka semakin tinggi kinerja auditor yang dihasilkan. Penelitian yang digarap (Istiariani, 2018); (Devi & Putra, 2019); (Dwiyanto & Rufaedah, 2020); (Hayati et al., 2020); (Lisda & Sukesih, 2021) menghasilkan pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan semakin tinggi profesionalisme auditor maka semakin tinggi kinerja auditor yang dihasilkan. Penelitian yang digarap (Candra et al., 2017); (Natasia et al., 2019); (Hutama & Zulfikar, 2019); (Novasari et al., 2020); (Rahmadanty & Farah, 2020) menghasilkan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menandakan semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Pimpinan Organisasi secara konsideran dan terstruktur maka semakin meningkat kinerja auditor.

Namun terdapat penelitian yang mengungkapkan etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan menghasilkan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang digarap (Hayati et al., 2020) kepada auditor internal di Perwakilan BPKP Sumatera Utara, memperoleh hasil yaitu etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai profesionalisme yang telah dilakukan oleh (Ramadhani, 2021) kepada auditor internal di Inspektorat Kabupaten Siak dan (Mentari et al., 2019) kepada auditor internal di APIP Provinsi Kalimantan Tengah memperoleh hasil bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh (Ramadhani, 2021) kepada auditor internal di Inspektorat Kabupaten Siak memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat kesenjangan dan perbedaan hasil pada penelitian terdahulu mengenai etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, apakah etika profesi, profesionalisme, gaya kepemimpinan yang dilakukan pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta akan memengaruhi kinerja auditor atau tidak.

TINJAUAN TEORI

Teori Atribusi

Fritz Heider (1958), pelopor teori atribusi menyatakan bahwa teori atribusi merupakan sebuah teori yang menafsirkan kepribadian seorang. Teori atribusi menganggap individu berupaya untuk memutuskan mengapa mereka melakukan perbuatan tersebut. Teori atribusi menjelaskan ketika individu melihat perilaku orang lain, mereka berupaya untuk memutuskan apakah perbuatan tersebut disebabkan oleh diri sendiri atau orang lain. Hal ini akan menentukan perilaku tersebut merupakan faktor intrinsik, yaitu membentuk kepribadian atau faktor ekstrinsik, yaitu keadaan tertentu yang dapat memengaruhi perilaku seseorang (Ramadhani, 2021).

Teori Kinerja

Kinerja menurut (Gibson et al., 1997) menjelaskan suatu bentuk hasil kerja dilakukan oleh seseorang baik kualitas pada masing – masing pekerjaannya, maupun seberapa banyak pekerjaan (kuantitas tugas) yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan. Kinerja menurut (Istiariani, 2018) merupakan hasil pekerjaan secara mutu yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan dengan akuntabilitas. Menurut (Bambang Wahyudi, 2002) evaluasi kinerja merupakan suatu bentuk penilaian yang dijalankan secara teorganisir mengenai pencapaian pegawai. Evaluasi kinerja karyawan sangat berguna bagi perkembangan lembaga secara menyeluruh, dengan evaluasi tersebut maka kondisi kinerja auditor dapat diukur.

Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Kinerja auditor merupakan ukuran pekerjaan auditor dalam melaksanakan kewajibannya dan skala yang diterapkan dapat dipakai untuk menilai pekerjaan itu baik atau buruk (Kalbers & Fogarty, 1995). Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja auditor internal pemerintah merupakan hasil pekerjaan audit yang dilakukan oleh auditor internal pemerintah berdasarkan dengan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kebutuhan pemerintah.

Etika Profesi

Etika profesi menurut (Hayati et al., 2020) merupakan suatu bentuk penilaian dari perilaku yang diterima dan dimiliki oleh profesi sebagai auditor, yaitu keperilakuan, sikap profesional, akuntabilitas, penerapan kode etik, dan juga penafsiran dalam kode etik. Candra & Badera (2017) menjelaskan bahwa etika profesi memiliki peran dalam menetapkan standar dari perilaku anggota agar sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Etika profesi yang tidak dipatuhi auditor dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor. Penelitian yang digarap (Dewi & Tenaya, 2017) menjelaskan bahwa etika profesi merupakan dasar etika yang dilakukan oleh auditor dalam penerapan tugas audit. Auditor yang melakukan penerapan etika profesi sebagai dasar dalam melakukan audit dapat memberikan akuntabilitas pada profesinya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan hubungan antara kepribadian dan sikap dalam cermin dari kecakapan profesional (Hall 1968, dalam Istiariani, 2018). Profesionalisme merupakan suatu penghimpunan yang melibatkan pelatihan tingkat lanjut dan pekerjaan mental. Pelatihan komprehensif dilaksanakan guna berlatih secara berkala dalam profesi (*The Institute of Internal Auditor*, 2017). Menurut (Hayati et al., 2020) profesionalisme merupakan dasar penting bagi auditor bertujuan untuk mengukur tingkat profesionalisme yang baik sehingga dapat menciptakan auditor yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanto & Rufaedah, 2020) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan kecakapan, kemahiran, kecermatan, dan berpegang teguh pada standar audit. Praktik profesional memberikan deskripsi tentang kebijakan, proses, dan praktik dalam memberikan jaminan kualitas kerja APIP agar tetap terjaga sehingga aktivitas APIP dilakukan dengan keterampilan dan ketelitian profesional berdasarkan kode etik profesi (apip.bpkp.go.id).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Candra & Badera, 2017) merupakan suatu bentuk perilaku yang dilakukan pimpinan ketika memberikan pengaruh kepada karyawannya. Peran pemimpin pada fungsi manajemen yaitu memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Rahayu & Badera, 2017) bahwa kepemimpinan dapat menjadikan ukuran terhadap keberhasilan suatu institusi. Hal tersebut karena pemimpin memiliki tanggung jawab pada sebuah pekerjaan. Pemimpin yang berhasil yaitu pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya dalam mewujudkan visi dan misi institusi. Pemimpin mempunyai kemampuan dalam mengarahkan sumber daya manusia guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan membentuk sikap dan perilakunya (Hatta, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Hasil penelitian (Prambowo, 2020) menunjukkan etika profesi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor karena auditor dapat mencapai kinerja yang memuaskan bagi dirinya atau klien apabila auditor patuh pada etika profesi. Hasil penelitian (Candra & Badera, 2017) menunjukkan etika profesi memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja auditor. Hal tersebut menandakan semakin tinggi etika profesional auditor maka akan semakin besar kinerja. Hasil penelitian (Dewi & Tenaya, 2017) menunjukkan etika profesi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Kneefel et al., 2017) menunjukkan Kode Etik APIP memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil penelitian (Marita & Sari Gultom, 2018) mendapatkan etika profesi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian (Agustiniingsih, 2017) mendapatkan etika profesi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Jika auditor memiliki pemahaman dan penerapan kode etik profesi yang baik maka auditor mendapatkan kinerja yang baik untuk dirinya maupun pihak terkait yang menggunakan jasanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut merupakan hipotesis pertama, yaitu sebagai berikut:

H1 : Etika Profesi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Hasil penelitian (Devi & Putra, 2019) dan (Prambowo, 2020) menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Hayati et al., 2020) menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang auditor akan semakin memuaskan jika semakin profesional perilakunya.

Hasil penelitian (Marita & Sari Gultom, 2018) dan (Lisda & Sukesih, 2021) menunjukkan profesionalisme memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitian oleh (Dwiyanto & Rufaedah, 2020) menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan sikap profesional akan terus mendorong dirinya untuk mencari keunggulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut merupakan hipotesis kedua, yaitu sebagai berikut :

H2 : Profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

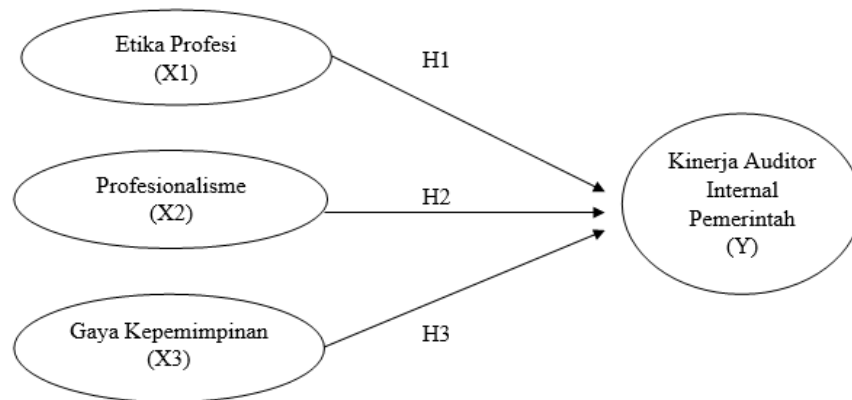
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Hasil penelitian (Candra & Badera, 2017) dan (Natasia et al., 2019) menyatakan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Rahmadanty & Farah, 2020) menyatakan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang baik tentu akan dicintai dan dihormati oleh karyawan. Jika pimpinan dihormati oleh karyawan, maka semua ucapan dan perintah pimpinan akan dilaksanakan oleh karyawan dengan baik.

Hasil penelitian (Hutama & Zulfikar, 2019) dan (Novasari et al., 2020) mendapatkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Pemimpin mempunyai kemampuan teladan dalam memberikan pengaruh karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan kesadaran agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi secara konsideran dan terstruktur maka semakin meningkat kinerja auditor tersebut. Hal tersebut dikarenakan auditor yang mempunyai pemimpin yang baik akan disenangi oleh auditor sehingga dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan peningkatan kinerja auditor (Hutama & Zulfikar, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut merupakan hipotesis ketiga, yaitu sebagai berikut :

H3 : Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

Berdasarkan penjelasan mengenai pengembangan hipotesis tersebut, berikut ini terlampir model kerangka pemikiran.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODELOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Metode kuantitatif yaitu suatu pendekatan digunakan untuk analisis data statistik yang ditujukan untuk survei populasi atau sampel tertentu dan pengujian hipotesis yang diidentifikasi dengan kuesioner (Sugiyono, 2015).

Data yang dikumpulkan menggunakan data primer, yaitu untuk variabel etika profesi (X_1), profesionalisme (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan kinerja auditor internal pemerintah (Y) dengan menggunakan kuesioner melalui platform *google form* yang di distribusikan kepada auditor yang bekerja pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta sebagai populasi. Kuesioner tersebut berisikan pertanyaan atau pernyataan berdasarkan indikator variabel etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Metode pengambilan sampel yaitu dengan sampel jenuh, yaitu tata cara dalam memastikan sampel jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Dalam memperoleh jumlah minimum sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan total 71 responden yang didapatkan berdasarkan batas sampel pada perhitungan *Slovin*.

Rumus Slovin :

$$n = N / [1 + (N \cdot e^2)]$$

$$n = 81 / [1 + (81 \cdot 5\%^2)]$$

$$n = 67,36$$

Keterangan :

n = sampel

N = Populasi

e = standar *error* yang ditentukan peneliti (5%)

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif yaitu dengan mendeskripsikan data apa adanya tidak dengan maksud menarik kesimpulan berlaku umum (Siyoto & Sodik, 2015) dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, dimulai dengan model pengukuran (*outer model*), model

struktural (*inner model*), dan uji hipotesis (Ghozali, 2015).

Pengembangan Instrumen

Etika Profesi (X1)

Etika profesi merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh profesi sebagai auditor, yaitu kepribadian, kemampuan profesional, akuntabilitas, penerapan kode etik, serta interpretasi dalam kepatuhan kode etik (Hayati et al., 2020). Dalam mengukur etika profesi, berikut merupakan indikator yang disusun menurut (Candra & Badera, 2017), yaitu (1) kepribadian, (2) kecakapan profesional, (3) tanggung jawab, dan (4) penerapan kode etik, dan (5) penafsiran dan penyempurnaan kode etik

Profesionalisme (X2)

Profesionalisme merupakan kemampuan dan kecakapan profesional yang dimiliki oleh profesi auditor untuk melaksanakan tugasnya, dengan prinsip kehati-hatian, ketepatan, dan berpegang teguh pada standar audit (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Dalam mengukur profesionalisme, berikut merupakan indikator yang dikembangkan oleh (Hall, 1968), yaitu (1) pengabdian pada profesi, (2) kewajiban sosial, (3) kemandirian, (4) keyakinan terhadap profesi, dan (5) hubungan dengan rekan seprofesi.

Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan merupakan metode seorang pemimpin memberikan pengaruh orang lain untuk dapat melakukan kehendak pemimpin agar tujuan organisasi dapat tercapai (Nuraini, 2016). Dalam mengukur gaya kepemimpinan, berikut merupakan indikator yang disusun menurut (Rahmadanty & Farah, 2020), yaitu (1) gaya kepemimpinan konsideran dan (2) gaya kepemimpinan struktural.

Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Y)

Kinerja auditor merupakan bentuk hasil kerja dilakukan auditor dengan menjalankan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan dan skala yang diterapkan dapat dipakai untuk menilai pekerjaan itu baik atau buruk (Kalbers & Fogarty, 1995). Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja auditor internal pemerintah yaitu suatu hasil pekerjaan audit dilakukan oleh auditor internal pemerintah dengan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kebutuhan pemerintah. Dalam mengukur kinerja auditor internal pemerintah, peneliti akan menggunakan indikator yang dijelaskan oleh (Hayati et al., 2020) dan (Lisda & Sukesih, 2021), yaitu (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas yang dihasilkan, (3) penggunaan waktu dalam bekerja, (4) penerapan penugasan, dan (5) komunikasi hasil penugasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggambarkan data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan median, mean, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan perhitungan persentase untuk variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2017). Data diperoleh dari jawaban responden terhadap item kuesioner. Peneliti kemudian mengatur data yang tersedia ke dalam tabel siap-proses dan menawarkan penjelasan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	STDEV
Etika Profesi	71	46	60	54	5,66
Profesionalisme	71	45	60	54	5,72
Gaya Kepemimpinan	71	27	45	39	4,60
Kinerja Auditor Internal Pemerintah	71	38	60	54	6,03

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berikut penjelasan yang merupakan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian: Jawaban responden terhadap 12 pertanyaan Etika Profesi memperoleh skor minimal 46 dan skor maksimal 60. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan etika profesi adalah 54. Nilai standar deviasi etika profesi adalah 5,66. Jawaban 12 pertanyaan pada bagian Profesionalisme telah terkumpul skor minimal 45 dan skor maksimal 60. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan etika profesi adalah 54. Nilai standar deviasi etika profesi adalah 5,72. Jawaban responden terhadap sembilan pertanyaan Gaya Kepemimpinan telah mengumpulkan skor minimal 27 dan skor maksimal 45. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan etika profesi adalah 39. Nilai standar deviasi etika profesi adalah 4,60. Jawaban responden atas 12 pertanyaan tentang Kinerja Auditor Intern Pemerintah memperoleh skor minimal 38 dan skor maksimal 60. Rerata (nilai rata-rata) pernyataan etika profesi adalah 54. Nilai standar deviasi etika profesi adalah 6,03.

Tabel 2**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etika Profesi**

No.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						Rata - Rata
		STS	TS	N	S	SS	Total	
1	Sebagai seorang auditor, anda bertanggung jawab terhadap profesi yang telah anda pilih	f 0 % 0	0 0	0 0	32 45.07	39 54.93	71 100	4.55
2	Dalam pekerjaan, auditor akan mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi	f 0 % 0	0 0	2 2.82	41 57.75	28 39.44	71 100	4.37
3	Dalam pekerjaan, auditor bekerja sebagai satu kesatuan dengan rekan kerja sendiri	f 0 % 0	0 0	1 1.41	38 53.52	32 45.07	71 100	4.44
4	Saat mengambil keputusan terhadap hasil pemeriksaan laporan keuangan, auditor akan bersikap obyektif	f 0 % 0	0 0	0 0	34 47.89	37 52.11	71 100	4.52
5	Prinsip kehati-hatian dalam bekerja selalu diterapkan oleh auditor saat bekerja	f 0 % 0	0 0	0 0	35 49.30	36 50.70	71 100	4.51
6	Auditor harus bersikap profesional, termasuk dalam memberikan keputusan terhadap hasil pemeriksaan	f 0 % 0	0 0	0 0	32 45.07	39 60.37	71 105	4.55

7	Saat memeriksa laporan keuangan, auditor bekerja sesuai kode etik profesi walaupun mendapat kompensasi yang kecil	f	0	0	0	36	35	71	
		%	0	0	0	50.70	49.30	100	4.49
8	Dalam bekerja, auditor akan menggunakan kode etik yang sesuai dengan standar pekerjaan	f	0	0	0	37	34	71	
		%	0	0	0	52.11	47.89	100	4.48
9	Auditor akan memegang teguh kode etik profesi walaupun anda mendapat kompensasi yang kecil	f	0	0	1	35	35	71	
		%	0	0	1.41	49.30	49.30	100	4.48
10	Auditor menafsirkan kode etik profesi sesuai dengan standar pekerjaan	f	0	1	1	37	32	71	
		%	0	1.41	1.41	52.11	45.07	100	4.41
11	Auditor bekerja dengan baik bahkan bersikap lebih dari ketentuan yang dalam kode etik	f	0	1	4	38	28	71	
		%	0	1.41	5.63	53.52	39.44	100	4.31

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tanggapan responden terhadap variabel etika profesi dalam penelitian ini dirinci pada Tabel 2. Berdasarkan perhitungan, Tabel 2 mengungkapkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan proporsi 54,93 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor bertanggung jawab atas profesi yang dipilihnya. Pada poin kedua, mayoritas responden memutuskan setuju dengan proporsi 57,75 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa kepentingan umum harus didahulukan daripada kepentingan pribadi.

Pada item ketiga, mayoritas responden setuju dengan proporsi sebesar 53,52 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju bekerja sebagai satu kesatuan dengan rekan kerjanya sendiri. Pada poin keempat, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 52,11 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor bersikap objektif terhadap evaluasi data laporan keuangan. Pada poin kelima, mayoritas responden memutuskan sangat setuju dengan proporsi 50,70 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor menganut prinsip kehati-hatian di tempat kerja.

Pada poin keenam, mayoritas responden sangat setuju dengan proporsi 60,37 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor profesional, termasuk dalam membuat penilaian berdasarkan kesimpulan pemeriksaan. Pada poin ketujuh, mayoritas responden setuju dengan persentase 50,70 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju untuk mematuhi kode etik profesi dengan menerima gaji yang sederhana. Pada item kedelapan, mayoritas responden setuju dengan angka 52,11 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju untuk menggunakan kode etik yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Pada item kesembilan, mayoritas responden memilih setuju atau sangat setuju, dengan persentase 49,30 persen, menunjukkan bahwa sebagian besar auditor mematuhi kode etik profesi meskipun menerima gaji kecil. Pada poin kesepuluh, mayoritas responden (52,11 persen) memilih setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju untuk menafsirkan kode etik profesi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Pada poin kesebelas, mayoritas responden setuju dengan persentase sebesar 53,52 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju untuk bekerja dengan baik bahkan di luar standar kode etik.

Tabel 3
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Profesionalisme

No.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						Rata - Rata
		STS	TS	N	S	SS	Total	
1	Sebagai auditor melaksanakan tugas pengauditan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	f 0 % 0	0 0	1 1,41	29 40,85	41 57,75	71 100	4,56
2	Anda memegang teguh profesi anda sebagai auditor yang professional	f 0 % 0	0 0	0 0	26 36,62	45 63,38	71 100	4,63
3	Hasil pekerjaan yang telah anda selesaikan merupakan suatu keputusan batin sebagai auditor yang profesional	f 0 % 0	1 1,41	4 5,63	31 43,66	35 49,30	71 100	4,41
4	Auditor tidak pernah melakukan penarikan diri dari tugas yang diberikan	f 0 % 0	1 1,41	3 4,23	34 47,89	33 46,48	71 100	4,39
5	Profesi auditor merupakan pekerjaan yang penting bagi masyarakat	f 0 % 0	0 0	0 0	33 46,48	38 53,52	71 100	4,54
6	Auditor berani menciptakan transparansi dalam laporan keuangan yang anda audit	f 0 % 0	0 0	0 0	36 50,70	35 49,30	71 100	4,49
7	Auditor akan memberikan pendapat yang benar dan jujur atas laporan keuangan suatu perusahaan	f 0 % 0	0 0	0 0	32 45,07	39 54,93	71 100	4,55
8	Auditor akan memberikan hasil audit atas laporan keuangan sesuai fakta di lapangan	f 0 % 0	0 0	0 0	29 40,85	42 59,15	71 100	4,59
9	Auditor bersedia menerima penilaian terhadap auditor lainnya dalam hal pekerjaan	f 0 % 0	0 0	1 1,41	34 47,89	36 50,70	71 100	4,49
10	Auditor yakin bahwa penentuan ketepatan dalam tingkat materialitas akan menentukan penilaian pekerjaan	f 0 % 0	0 0	2 2,82	33 46,48	36 50,70	71 100	4,48
11	Antara anda dan auditor lainnya sering melakukan tukar pendapat	f 0 % 0	0 0	0 0	28 39,44	43 60,56	71 100	4,61
12	Auditor mendukung organisasi yang menaungi pekerjaan anda dengan sungguh – sungguh	f 0 % 0	0 0	1 1,41	30 42,25	40 56,34	71 100	4,55

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel 3 merinci tanggapan responden terhadap variabel profesionalisme dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3, mayoritas responden yang memilih opsi pertama sangat setuju dengan persentase 57,75 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor melakukan pekerjaan audit sesuai dengan proses yang telah ditetapkan. Pada item kedua, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan jumlah 63,38 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor adalah auditor profesional.

Pada poin ketiga, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 49,30 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor dalam pekerjaan akhir telah membuat pilihan dari dalam sebagai auditor profesional. Pada item keempat, mayoritas responden setuju dengan proporsi 47,89 persen, menunjukkan bahwa sebagian besar auditor tidak pernah mengundurkan diri dari tugas yang diberikan. Pada poin kelima, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 53,52 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa profesi auditor merupakan salah satu yang penting dalam masyarakat.

Pada item keenam, mayoritas responden setuju dengan proporsi 50,70 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju untuk berani membangun keterbukaan dalam laporan keuangan yang diaudit. Pada poin ketujuh, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 54,93 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor memberikan pandangan yang tulus dan jujur mengenai rekening keuangan perusahaan. Pada poin kedelapan, mayoritas responden sangat setuju dengan proporsi 59,15 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor menyampaikan kesimpulan audit atas laporan keuangan berdasarkan peristiwa yang sebenarnya.

Pada poin kesembilan, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 50,70 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor cenderung menerima evaluasi kerja auditor lain. Pada poin kesepuluh, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 50,70 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa keakuratan identifikasi tingkat materialitas akan menentukan evaluasi pekerjaannya. Pada poin kesebelas, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan proporsi 60,56 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor sering bertukar pendapat. Pada poin kedua belas, mayoritas responden memilih sangat setuju dengan 56,34 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor menganggap serius organisasi yang memantau pekerjaan.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban						Rata - Rata
		STS	TS	N	S	SS	Total	
1	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	f 0 % 0	0 0	5 7,04	41 57,75	25 35,21	71 100	4,28
2	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi	f 0 % 0	0 0	1 1,41	45 63,38	25 35,21	71 100	4,34
3	Adanya suasana kekeluargaan di tempat saya bekerja	f 0 % 0	0 0	2 2,82	43 60,56	26 36,62	71 100	4,34
4	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan	f 0 % 0	0 0	3 4,23	46 64,79	22 30,99	71 100	4,27
5	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan	f 0 % 0	0 0	4 5,63	42 59,15	25 35,21	71 100	4,30

6	Hubungan antara anggota organisasi di tempat saya bekerja selalu baik dan harmonis	f	0	0	2	45	24	71	
		%	0	0	2,82	63,38	33,80	100	4,31
7	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	f	0	0	4	42	25	71	
		%	0	0	5,63	59,15	35,21	100	4,30
8	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar	f	0	0	3	44	24	71	
		%	0	0	4,23	61,97	33,80	100	4,30
9	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu menekankan pekerjaan dengan fokus pada tujuan dan hasil	f	0	1	1	44	25	71	
		%	0	1,41	1,41	61,97	35,21	100	4,31

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

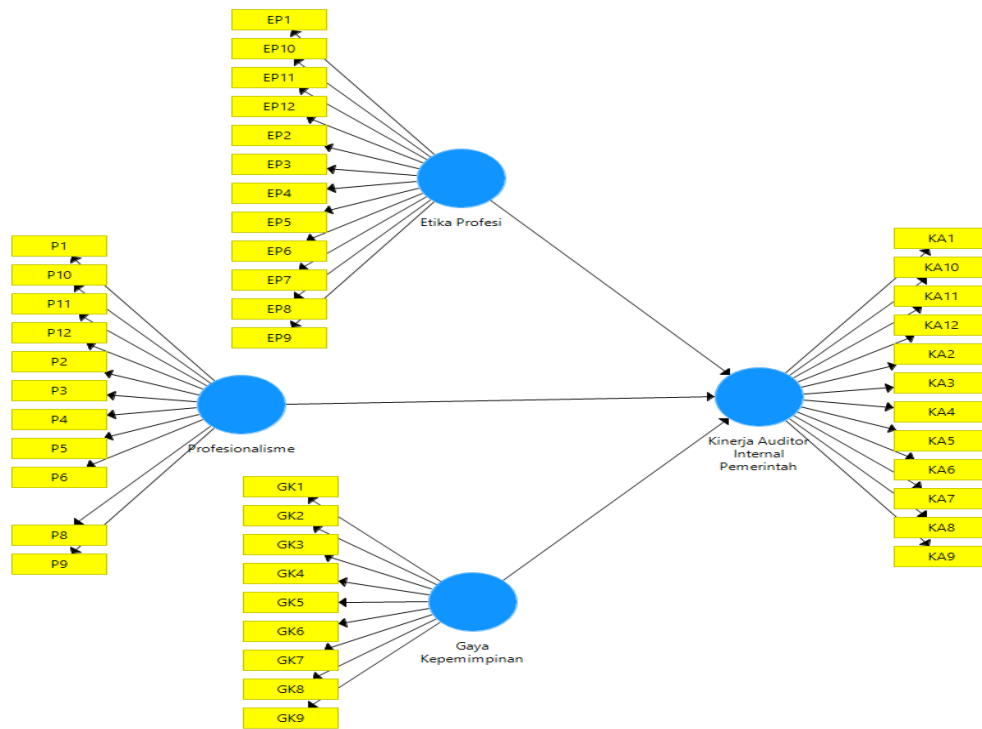
Tabel 4 menggambarkan tanggapan partisipan penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan perhitungan, Tabel 4 mengungkapkan bahwa mayoritas responden memutuskan setuju dengan proporsi 57,75 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan di tempat kerja mereka sangat dekat. Pada item kedua, mayoritas responden memilih setuju dengan proporsi 63,38 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju dengan konsep saling percaya antara atasan, bawahan, dan rekan profesional.

Pada item ketiga, mayoritas responden memilih setuju dengan tingkat 60,56 persen, yang menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju dengan lingkungan kerja yang bernuansa kekeluargaan. Pada item keempat, mayoritas responden memutuskan setuju dengan proporsi 64,79 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa pimpinan dalam bekerja sangat menghargai pandangan bawahan. Pada kriteria kelima, 59,15 persen responden setuju, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju bahwa komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat terbuka dan menyenangkan. Pada item keenam, mayoritas responden memutuskan setuju dengan proporsi 63,38 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor setuju bahwa hubungan antar anggota organisasi di tempat kerja selalu positif dan harmonis.

Pada item ketujuh, mayoritas responden memutuskan setuju dengan proporsi 59,15 persen, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa pimpinan dalam bekerja dapat berkomunikasi secara terbuka dan efektif dengan bawahan. Pada item kedelapan, mayoritas responden memilih setuju, dengan proporsi 61,97 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa pimpinan dalam bekerja selalu memberikan instruksi untuk melakukan tugas yang sesuai. Pada item kesembilan, mayoritas responden memilih setuju, dengan skor 61,97 persen, menunjukkan bahwa mayoritas auditor merasa bahwa kepemimpinan dalam bekerja selalu mengutamakan pekerjaan dengan berkonsentrasi pada tujuan dan hasil.

Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengukuran model (*outer model*) mendeskripsikan hubungan antar konstruk dengan setiap indikator (Ghozali, 2015). *Outer model* dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Gambar 2 menunjukkan flowchart dari model penelitian ini:



Gambar 2. Path Diagrams

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Diagram jalur menggabungkan model pengukuran dan model struktural. Masing-masing variabel, etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor eksogen, terkait dengan kinerja auditor internal pemerintah sebagai variabel endogen pada diagram rute di atas. Panah yang menggambarkan hubungan sebab akibat antara faktor eksogen dan endogen terlihat di atas. Sedangkan cabang-cabang dari gambar di atas mewakili topik penelitian yang dibahas oleh penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen memiliki korelasi positif terkait dengan ukuran yang berbeda terhadap konstruk yang setara. Masing-masing elemen harus memperoleh konstruk valid. Dalam pengujian validitas konvergen, peneliti menggunakan nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai outer loading valid jika lebih besar dari 0,7, sedangkan validitas konvergen akan diterima jika nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai *Outer Loadings*

	Etika Profesi	Profesionalisme	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Auditor Internal Pemerintah
EP1	0.819			
EP2	0.882			
EP3	0.908			
EP4	0.892			
EP5	0.866			
EP6	0.880			
EP8	0.938			
EP9	0.968			

EP10	0.893			
EP11	0.878			
EP12	0.810			
P1		0.921		
P2		0.866		
P3		0.811		
P4		0.833		
P5		0.940		
P6		0.941		
P7		0.940		
P8		0.893		
P9		0.943		
P10		0.873		
P11		0.842		
P12		0.902		
GK1			0.926	
GK2			0.932	
GK3			0.892	
GK4			0.948	
GK5			0.950	
GK6			0.962	
GK7			0.945	
GK8			0.934	
GK9			0.887	
KA1				0.861
KA2				0.935
KA3				0.877
KA4				0.884
KA5				0.886
KA6				0.944
KA7				0.894
KA8				0.965
KA9				0.871
KA10				0.911
KA11				0.911
KA12				0.901

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel 6 tersebut merupakan hasil uji validitas konvergen dengan melihat nilai *outer loadings* dalam konstruk Etika Profesi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Auditor Internal Pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, berikut merupakan penjelasan terkait, yaitu :

- 1) Untuk variabel etika profesi yang terdiri dari dua belas pertanyaan menunjukkan a) sebelas butir pertanyaan memiliki nilai *outer loadings* yaitu $\geq 0,7$ yang artinya kesebelas pernyataan ini (EP1, EP2, EP3, EP4, EP5, EP6, EP8, EP9, EP10, EP11, dan EP12) valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya; dan b) satu butir pertanyaan (EP7) tidak dapat diketahui nilai *outer loadings* dikarenakan terdapat *singular matrix problem* pada pertanyaan tersebut

sehingga mengakibatkan butir pertanyaan EP7 tidak dapat digunakan untuk uji berikutnya.

- 2) Untuk variabel profesionalisme yang terdiri dari dua belas pertanyaan menunjukkan: a) semua butir pertanyaan memiliki nilai *outer loadings* yaitu $\geq 0,7$ yang artinya keduabelas pernyataan ini (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, dan P12) valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- 3) Untuk variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari sembilan pertanyaan menunjukkan semua butir pertanyaan memiliki nilai *outer loadings* yaitu $\geq 0,7$ yang artinya kesembilan pernyataan ini (GK1, GK2, GK3, GK4, GK5, GK6, GK7, GK8, dan GK9) valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.
- 4) Untuk variabel kinerja auditor internal pemerintah yang terdiri dari dua belas pertanyaan menunjukkan semua butir pertanyaan memiliki nilai *outer loadings* yaitu $\geq 0,7$ yang artinya kedua belas pernyataan ini (KA1, KA2, KA3, KA4, KA5, KA6, KA7, KA8, KA9, KA10, KA11, dan KA12) valid dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Etika Profesi	0,785
Profesionalisme	0,798
Gaya Kepemimpinan	0,867
Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,817

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 7, keempat variabel memiliki AVE $> 0,5$. Dengan demikian, Etika Profesi mempunyai AVE yaitu 0,785, Profesionalisme mempunyai AVE yaitu 0,798, Kepemimpinan Gaya mempunyai AVE yaitu 0,867, dan Kinerja Auditor Intern Pemerintah mempunyai AVE yaitu 0,817. Oleh sebab itu, semua indikator pada penelitian ini untuk menilai variabel yaitu valid dan dapat diterima.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas Diskriminan merupakan konsep yang dibedakan dari konstruk lain berdasarkan kriteria empiris. Peneliti menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan variabel cross-loading untuk menetapkan validitas diskriminan. Kriteria Fornell-Larcker membandingkan akar kuadrat nilai AVE dengan hubungan variabel laten, dimana nilai akar kuadrat setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk yang lain.

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan *Fornell-Locker Criterion*

Variabel	Etika Profesi	Profesionalisme	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Auditor Internal Pemerintah
Etika Profesi	0,886			
Profesionalisme	0,659	0,893		

Gaya Kepemimpinan	0,670	0,526	0,931	
Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,541	0,814	0,561	0,904

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel 8 merupakan hasil uji validitas diskriminan berdasarkan *fornell-larcker criterion* untuk konstruk etika profesi, profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan kinerja auditor internal pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, berikut merupakan penjelasan terkait, yaitu

- 1) Nilai *square root AVE* dari Profesionalisme yaitu sebesar 0,893, di mana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi profesionalisme dengan etika profesi sebesar 0,659. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validitas diskriminan dapat diterima (valid).
- 2) Nilai *square root AVE* dari Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 0,931, di mana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi gaya kepemimpinan dengan profesionalisme sebesar 0,526. Kemudian, nilai korelasi gaya kepemimpinan ini juga lebih besar dari nilai korelasi etika profesi sebesar 0,670. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validitas diskriminan dapat diterima (valid).
- 3) Nilai *square root AVE* dari Kinerja Auditor Internal Pemerintah yaitu sebesar 0,904, di mana nilai ini lebih besar dari nilai korelasi kinerja auditor internal pemerintah dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,561. Kemudian, nilai korelasi kinerja auditor internal pemerintah ini juga lebih besar dari nilai korelasi profesionalisme dan etika profesi sebesar 0,814 dan 0,541. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai uji validitas diskriminan dapat diterima (valid).

Setelah dilakukan evaluasi validitas diskriminan dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, peneliti melakukan evaluasi dengan menggunakan nilai cross-loading dimana nilai konstruk terkait harus lebih besar dari nilai konstruk yang lain.

	Etika Profesi	Profesionalisme	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Auditor Internal Pemerintah
EP1	0.819	0.465	0.412	0.303
EP2	0.882	0.665	0.732	0.639
EP3	0.908	0.639	0.607	0.494
EP4	0.892	0.511	0.464	0.332
EP5	0.866	0.501	0.477	0.350
EP6	0.880	0.474	0.455	0.318
EP8	0.938	0.567	0.549	0.482
EP9	0.968	0.603	0.622	0.507
EP10	0.893	0.561	0.530	0.447
EP11	0.878	0.629	0.721	0.558
EP12	0.810	0.641	0.695	0.560
P1	0.669	0.921	0.553	0.772
P2	0.659	0.866	0.407	0.658
P3	0.493	0.811	0.437	0.761
P4	0.498	0.833	0.513	0.737
P5	0.623	0.940	0.490	0.737
P6	0.568	0.941	0.461	0.782

P7	0.641	0.940	0.462	0.739
P8	0.662	0.893	0.437	0.636
P9	0.610	0.943	0.573	0.789
P10	0.504	0.873	0.410	0.738
P11	0.574	0.842	0.342	0.651
P12	0.582	0.902	0.523	0.685
GK1	0.584	0.440	0.926	0.496
GK2	0.672	0.503	0.932	0.534
GK3	0.591	0.416	0.892	0.397
GK4	0.585	0.481	0.948	0.527
GK5	0.623	0.527	0.950	0.553
GK6	0.649	0.498	0.962	0.549
GK7	0.671	0.554	0.945	0.619
GK8	0.662	0.512	0.934	0.521
GK9	0.563	0.446	0.887	0.455
KA1	0.520	0.729	0.554	0.861
KA2	0.536	0.775	0.557	0.935
KA3	0.360	0.629	0.465	0.877
KA4	0.415	0.712	0.546	0.884
KA5	0.378	0.690	0.380	0.886
KA6	0.500	0.764	0.535	0.944
KA7	0.410	0.662	0.407	0.894
KA8	0.543	0.784	0.555	0.965
KA9	0.569	0.747	0.543	0.871
KA10	0.471	0.735	0.474	0.911
KA11	0.586	0.808	0.509	0.911
KA12	0.531	0.766	0.532	0.901

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Bedasarkan Tabel 9, semua tingkat *cross-loading* pada konstruksi terkait melebihi nilai *cross-loading* pada konstruksi lain. Kesimpulannya, semua konstruk menunjukkan validitas diskriminan yang tinggi.

Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dilakukan dalam menunjukkan presisi dan kebenaran semua konstruk pengukuran. Jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 maka reliabel.

Tabel 10
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Etika Profesi	0,976	0,973
Profesionalisme	0,979	0,977
Gaya Kepemimpinan	0,983	0,981
Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,982	0,980

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan uraian tersebut, semua variabel penelitian mempunyai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* >0,7, yaitu 0,976; 0,979; 0,983; dan 0,982 untuk setiap nilai *composite reliability*, dan 0,973; 0,977; 0,981; dan 0,980 untuk setiap nilai *cronbach's alpha*. Dengan demikian, semua indikator untuk menilai variabel yaitu reliabel.

Berdasarkan hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), peneliti dapat menyimpulkan bahwa uji validitas konvergen dan diskriminan untuk penelitian ini dapat diterima. Interval reliabilitas konsistensi untuk reliabilitas komposit dan uji cronbach alpha dalam penelitian ini cukup memadai. Berdasarkan hasil tersebut, pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu Inner Model.

Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Hasil Uji R²

Nilai ini merupakan koefisien determinasi untuk suatu variabel endogen. Nilai R² juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria yaitu 0,67 artinya kuat; 0,33 artinya moderat; dan 0,19 artinya lemah

Tabel 11
Hasil Uji R²

Variabel	R ²
Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,695

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan uraian diatas, hasil uji R² sebesar 0,695 menunjukkan bahwa etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja auditor internal pemerintah yaitu 0,695 atau 69,5% yang artinya kuat. Sedangkan sisanya 0,305 atau 30,5% mendapatkan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak tercantum pada penelitian, seperti independensi, kompetensi, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Hasil Path Coefficients

Koefisien jalur merupakan model yang digunakan untuk menentukan arah hubungan hipotetis. Koefisien jalur dengan nilai mendekati +1 menyatakan hubungan positif, sedangkan koefisien jalur dengan nilai mendekati -1 menyatakan hubungan negatif.

Tabel 12
Hasil Uji Path Coefficients

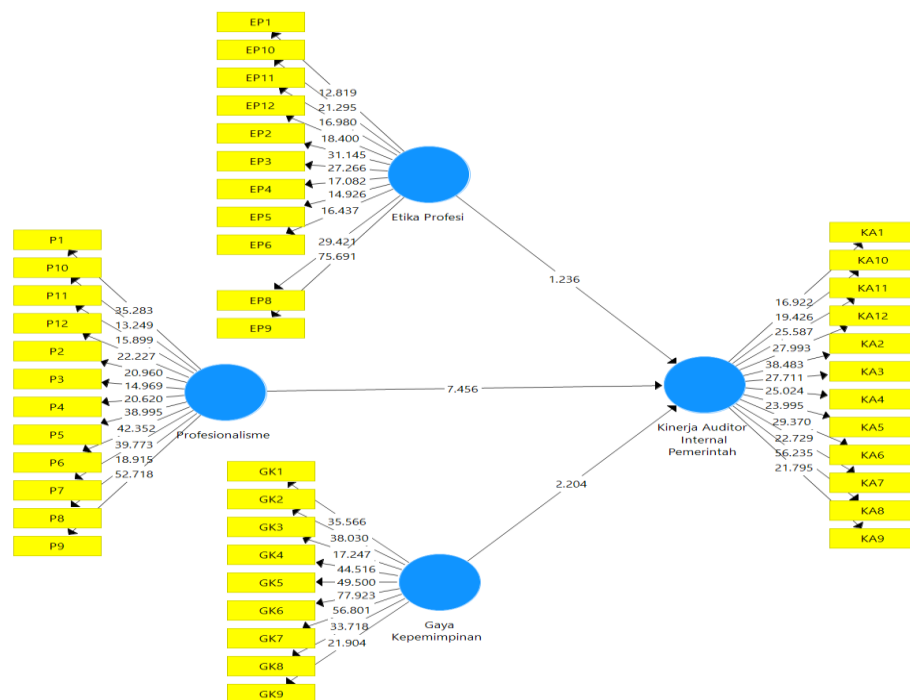
Variabel Eksogen	Variabel Endogen (Kinerja Auditor Internal Pemerintah)	Arah Hubungan
Etika Profesi	-0,133	Negatif
Profesionalisme	0,774	Positif
Gaya Kepemimpinan	0,243	Positif

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Tabel 12 merupakan hasil *Path Coefficient*, yaitu variabel eksogen (etika profesi) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal pemerintah memiliki nilai -0,133; variabel eksogen (profesionalisme) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal pemerintah memiliki nilai 0,774; variabel eksogen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel endogen (kinerja auditor internal pemerintah memiliki nilai 0,243. Dengan demikian, arah hubungan etika profesi terhadap kinerja auditor internal pemerintah yaitu negatif. Kemudian, arah hubungan profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah yaitu positif.

T-Statistics

T-statistik mempunyai fungsi untuk menilai signifikansi hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dijelaskan pada output *bootstrapping*. Hasil pengujian *bootstrapping* dapat dijelaskan pada gambar dibawah.



Gambar 4. Bootstrapping

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan ilustrasi tersebut, dengan α 0,05 maka nilai T-statistik yaitu 1,96. Hal tersebut menyatakan jika T-statistik < 1,96 hasilnya yaitu hipotesis tidak signifikan. Namun, jika T-statistik > 1,96, hasilnya yaitu hipotesis signifikan. Hasil uji hipotesis dijabarkan pada Tabel 13.

Tabel 13
Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P value
Etika Profesi → Kinerja Auditor Internal Pemerintah	-0,133	-0,136	0,107	1,236	0,217
Profesionalisme → Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,774	0,778	0,104	7,456	0,000
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Auditor Internal Pemerintah	0,243	0,249	0,110	2,204	0,028

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *T-statistics* dari H_1 < 1,96 dan P value dari H_1 > 0,05 maka hipotesis tersebut **ditolak**. Nilai *T-statistics* dari H_2 dan H_3 melebihi nilai 1,96; dan P value dari H_2 dan H_3 < 0,05. Kemudian, *Path Coefficients* H_2 dan H_3 yaitu 0,774 dan 0,243 (positif) maka hipotesis tersebut **diterima**. Berikut merupakan penjelasan terkait, yaitu :

- 1) H_1 : Etika profesi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, T-statistik senilai 1,236 dengan *p-value* 0,217, menyatakan hipotesis tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan karena nilai T-

statistik $< 1,96$ dengan $p\text{-value} > 0,05$. Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi nilai etika profesi maka tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor yang dihasilkan. Oleh sebab itu, etika profesi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Maka **H₁ ditolak**.

- 2) H₂: Profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2, T-statistik senilai 7,456 dengan $p\text{-value}$ 0,000, menyatakan hipotesis tersebut memberikan pengaruh signifikan dikarenakan T-statistik $> 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$. Kemudian, nilai koefisien jalur profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pemerintah sebesar 0,774 (positif). Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi nilai profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja auditor. Oleh sebab itu, profesionalisme secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Maka **H₂ diterima**.

- 3) H₃: Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, T-statistik senilai 2,204 dengan $p\text{-value}$ 0,028, menyatakan hipotesis tersebut memberikan pengaruh signifikan dikarenakan nilai T-statistik $> 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$. Kemudian, nilai koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah sebesar 0,243 (positif). Kondisi ini menggambarkan semakin tinggi gaya kepemimpinan secara konsideran dan terstruktur maka akan meningkatkan kinerja auditor. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Maka **H₃ diterima**.

Pembahasan

Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Berdasarkan hasil olah data yang dijabarkan bahwa etika profesi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hayati et al., 2020) dan (Sapada et al., 2017) yang menghasilkan etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hal tersebut dikarenakan kepatuhan pada kode etik memuat prinsip dalam kinerja yang dihasilkan dapat berintervensi antara urusan pribadi dan urusan entitas sehingga etika profesi tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam kaitannya dengan indikator kepribadian pada variabel etika profesi.

Candra & Badera (2017) menjelaskan bahwa etika profesi memiliki peran dalam menetapkan standar dari perilaku anggota agar mematuhi norma yang berlaku. Etika profesi yang tidak dipatuhi auditor menyebabkan penurunan kinerja auditor. Hal tersebut dikarenakan prinsip kode etik yang dipegang oleh auditor tidak dapat diterapkan dengan sepenuhnya terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan. Dengan demikian dapat dinyatakan etika profesi dengan indikator kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah, namun Kode Etik Auditor Internal Pemerintah tetap harus dipatuhi dalam pelaksanaan tugas audit.

Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Berdasarkan hasil olah data yang dijabarkan bahwa profesionalisme secara signifikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Istiarani, 2018); (Devi & Putra, 2019); (Dwiyanto & Rufaedah, 2020); (Hayati et al., 2020); (Lisda & Sukesih, 2021) yang menunjukkan hasil positif antara pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hal tersebut menandakan

semakin tinggi profesionalisme auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Auditor profesional memiliki kualitas dalam mengerjakan tugas dengan prinsip kehati-hatian dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan demikian, auditor dalam melakukan tugasnya dapat cermat dan terhindar dari kelalaian, serta dengan penuh rasa tanggungjawab karena hasil pemeriksaan/audit auditor akan dipublikasikan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori kinerja, faktor individu yang merupakan keahlian profesional dapat mempengaruhi kinerja auditor. Profesionalisme merupakan kepribadian seorang auditor dalam melakukan pengabdian profesi berdasarkan standar audit dan memiliki keahlian profesi guna mewujudkan auditor yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan audit. Kemudian, hasil tersebut juga sesuai dengan teori atribusi, faktor intrinsik yaitu pengaruh dari dalam dimana profesional auditor dalam membentuk kepribadian dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Dengan adanya pengaruh tersebut menandakan semakin tinggi profesionalisme auditor maka semakin tinggi kinerja auditor yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dijelaskan pada poin kedua deskripsi jawaban responden pada Tabel 4.9 variabel profesionalisme yang berbunyi “Anda memegang teguh profesi anda sebagai auditor yang professional” dengan memiliki rata-rata skala *likert* paling tinggi diantara indikator profesionalisme lainnya. Dengan demikian dinyatakan bahwa profesionalisme dapat dijadikan sebagai rujukan terhadap kinerja auditor. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah

Berdasarkan hasil olah data yang dijabarkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Candra et al., 2017); (Natasia et al., 2019); (Hutama & Zulfikar, 2019); (Novasari et al., 2020); (Rahmadanty & Farah, 2020) yang menunjukkan hasil positif antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hal tersebut menandakan semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Pimpinan Organisasi secara konsideran dan terstruktur maka semakin meningkat kinerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor jika dipimpin oleh pemimpin yang teladan maka diapresiasi oleh bawahannya, dengan demikian auditor akan menunjukkan peningkatan kinerja.

Hasil tersebut sesuai dengan teori kinerja, faktor organisasi yaitu gaya kepemimpinan secara konsideran dan terstruktur dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk metode yang dilaksanakan pimpinan organisasi dalam memengaruhi karyawan berdasarkan dengan etika dan norma yang berlaku untuk dapat meningkatkan kinerja auditor dalam bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian, hasil tersebut juga sesuai dengan teori atribusi, faktor ekstrinsik yaitu pengaruh dari luar dimana seorang pemimpin organisasi dalam keadaan atau situasi tertentu dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Dengan adanya pengaruh tersebut menandakan semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Pimpinan Organisasi secara konsideran dan terstruktur maka semakin meningkat kinerja auditor. Hal tersebut dapat dijelaskan pada deskripsi jawaban responden pada Tabel 4.10 variabel gaya kepemimpinan poin kedua yang berbunyi “Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi” dan poin ketiga yang berbunyi “Adanya suasana kekeluargaan ditempat saya bekerja” dengan memiliki rata-rata skala *likert* paling tinggi diantara indikator gaya kepemimpinan lainnya. Dengan demikian dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai rujukan terhadap kinerja auditor. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pimpinan Organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan konsideran dan terstruktur yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah peneliti laksanakan, terdapat kesimpulan yang dapat peneliti berikan. Berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Etika profesi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah.
2. Profesionalisme secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah.
3. Gaya kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Implikasi dan Saran

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa implikasi dan saran yang dapat diterapkan. Berikut merupakan implikasi dan saran yang dapat peneliti berikan, yaitu :

1. Bagi auditor yang bekerja pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk dapat menerapkan etika profesi auditor sesuai dengan Kode Etik Auditor Internal Pemerintah dan profesionalisme sesuai dengan Standar Audit Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).
2. Bagi Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi Pimpinan untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan konsideran dan terstruktur agar dapat meningkatkan kinerja auditor internal pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. T., & Hardi, H. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor di Bpkp Provinsi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2). Retrieved from <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9025/8691>
- Andini, N., Sihombing, T. S., Tarigan, E. S. B., & Sipahutar, T. T. U. (2019). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 160-172. Retrieved from <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/619>
- Candra, B., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor pada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 212, 2302-8556. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p13>
- Devi, N., & Pande Dwiana Putra, I. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1472 - 1497. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p24>
- Dewi, I. G. A. P., & Tenaya, A. I. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 654-682. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2260>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020, September). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 11, No. 1, pp. 936-942). <https://doi.org/10.35313/irwns.v11i1.2145>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghozali, I. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (Ed.2.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung, J. A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.24269/iso.v4i2.460>
- Istiarani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng). *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 63-88. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v19i1.2473>
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and It's Consequences: A Study of Internal Auditors. *A Journal of Practice and Theory*. Spring. Vol. 14. No.1.pp. 64-85. Retrieved from <http://gateway.proquest.com>.
- Lisda, R., & Sukesih, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Survey pada BUMN Sektor Jasa Keuangan & Asuransi di Kota Bandung). *LAND JOURNAL*, 1(1), 108-131. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i1.639>
- Marita, M., & PURNAMA SARI GULTOM, Y. O. S. S. Y. (2018). PENGARUH

- PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (STUDI KASUS PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN). *JPENSI (Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi)*, 3(1), 645-664. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v3i1.131>
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 19(02), 141-147. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>
- Mulyadi, R. (2017). Pengaruh Karakteristik Komite Audit Dan Kualitas Audit Terhadap Profitabilitas Perusahaan. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.30656/jak.v4i2.248>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13-21. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *KONSEP DASAR STRUCTURAL EQUATION MODEL-PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) MENGGUNAKAN SMARTPLS*. Pascal Books: Tangerang.
- Prambowo, E. S., & Riharjo, I. B. (2020). PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN ETIKA PROFESI AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(11). <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.636>
- Ramadhani, T. D. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independen, dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya). Retrieved from <https://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/8457>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science*, 6(12), 28-36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.