



# Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Independensi Auditor Dengan Moderasi Budaya Etis Organisasi Dan Pengawasan Internal Di Kantor Akuntan Publik

Riana Anggraeny Ridwan <sup>1\*</sup>, dan Nur Alimin Azis <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sulawesi Barat; Kota Majene, Sulawesi Barat; e-mail : [riana@unsulbar.ac.id](mailto:riana@unsulbar.ac.id)

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar; Sulawesi Selatan; e-mail : [nuraliminazis@stic.ypup.ac.id](mailto:nuraliminazis@stic.ypup.ac.id)

\* Corresponding Author : Riana Anggraeny Ridwan

**Abstract:** This study aims to examine the influence of professional commitment on auditor independence, as well as investigate the role of auditor emotional intelligence and internal supervision in Public Accounting Firms as moderation variables. The research sample consists of 107 public auditors in Indonesia who will be active in 2024, with a simple random sampling technique. Data was collected through a questionnaire survey method. The results of the analysis show that professional commitment has a positive effect on the independence of auditors. In addition, auditors' emotional intelligence strengthens the relationship, as well as effective internal oversight of the KAP has been shown to strengthen the influence of professional commitment on auditor independence. These findings affirm the importance of strengthening the emotional capacity of individual auditors as well as the development of internal oversight systems within organizations as part of efforts to maintain auditors' independence and professionalism in audit practice.

**Keywords:** Auditor Independence; Professional Commitment; Organizational Ethical Culture; Internal Oversight; Public Accounting Office

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor, serta menginvestigasi peran kecerdasan emosional auditor dan pengawasan internal di Kantor Akuntan Publik sebagai variabel moderasi. Independensi auditor merupakan aspek penting dalam menjaga kualitas audit karena berkaitan langsung dengan objektivitas auditor dalam menghadapi tekanan dari klien. Sampel penelitian terdiri dari 107 auditor publik di Indonesia yang aktif pada tahun 2024, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Data dikumpulkan melalui metode survei kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap independensi auditor. Selain itu, kecerdasan emosional auditor memperkuat hubungan tersebut, begitu pula dengan pengawasan internal KAP yang efektif terbukti memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas emosional individu auditor serta pengembangan sistem pengawasan internal dalam organisasi sebagai bagian dari upaya menjaga independensi dan profesionalisme auditor dalam praktik audit.

**Kata kunci:** Independensi Auditor; Komitmen Profesional; Budaya Etis Organisasi; Pengawasan Internal; Kantor Akuntan Publik

Received: 23 April 2025

Revised: 2 Mei 2025

Accepted: 18 June 2025

Published: 28 June 2025

Curr. Ver.: 28 June 2025



Copyright: © 2025 by the authors.

Submitted for possible open access publication under the terms

and conditions of the Creative

Commons Attribution (CC BY

SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Independensi auditor merupakan fondasi utama dalam profesi akuntansi publik yang menentukan kredibilitas hasil audit. Tanpa independensi, laporan audit akan kehilangan makna sebagai sumber informasi yang andal bagi para pemangku kepentingan (Devi, et.al, 2019), (Andini, et.al, 2019). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi independensi auditor menjadi krusial untuk memastikan integritas dan kualitas layanan audit.

Salah satu faktor utama yang diyakini berperan penting dalam menjaga independensi auditor adalah komitmen profesional. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya cenderung menegakkan nilai-nilai etika, menjaga objektivitas, serta menunjukkan integritas tinggi meskipun menghadapi tekanan dari klien (Ghozali, 2021).

Namun demikian, pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor tidak bersifat mutlak. Berbagai kondisi internal dan eksternal dapat memengaruhi kuat komitmen tersebut mampu diterjemahkan dalam perilaku independen auditor (Hakim, et.al, 2020). Dalam penelitian ini, dua variabel kontekstual diangkat sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara komitmen profesional dan independensi auditor, yaitu kecerdasan emosional auditor dan pengawasan internal di kantor akuntan publik (KAP) (Riwukore, et.al, 2022).

Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang berhubungan erat dengan kemampuan auditor dalam mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi, serta mengatur emosi dalam hubungan profesional (Ramadhani, 2021). Auditor dengan kecerdasan emosional yang tinggi diyakini lebih mampu menjaga keseimbangan psikologis saat menghadapi dilema etika, tekanan klien, atau konflik kepentingan, sehingga cenderung tetap bertindak independen. Dalam situasi audit yang kompleks, kecerdasan emosional menjadi modal psikologis yang penting untuk mempertahankan perilaku etis dan objektif (Susanto, et.al, 2021).

Di sisi lain, pengawasan internal di kantor akuntan publik (KAP) merupakan faktor eksternal yang menciptakan tekanan pasar bagi auditor dan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam kondisi persaingan yang ketat, auditor mungkin mengalami tekanan untuk mempertahankan klien, menyesuaikan hasil audit demi kepentingan bisnis, atau menoleransi praktik yang menyimpang. Persaingan yang tinggi dapat memunculkan dilema profesional, terutama ketika terdapat konflik antara kepentingan komersial dan komitmen terhadap standar profesi. Dalam konteks ini, bahkan auditor yang memiliki komitmen profesional tinggi dapat mengalami konflik nilai yang berujung pada penurunan independensi (Riwukore, et.al, 2021).

Ketika dua variabel moderasi ini berinteraksi dengan komitmen profesional, muncul dinamika perilaku auditor yang kompleks. Di satu sisi, kecerdasan emosional dapat memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap independensi, dengan memungkinkan auditor untuk tetap teguh pada prinsip etika meskipun berada dalam tekanan (Putri, et.al, 2022). Di sisi lain, tingginya pengawasan internal di kantor akuntan publik dapat memperlemah hubungan tersebut, karena auditor terdorong untuk mengutamakan keberlangsungan hubungan bisnis dibanding prinsip independensi.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor, serta menganalisis peran kecerdasan emosional dan pengawasan internal di kantor akuntan publik sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori perilaku auditor, khususnya dalam kerangka interaksi antara faktor personal, profesional, dan lingkungan kerja (Marnisah, et.al, 2021). Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan praktis bagi regulator, kantor akuntan publik, lembaga pendidikan, dan asosiasi profesi dalam menyusun kebijakan penguatan integritas dan independensi auditor melalui pendekatan pelatihan kecerdasan emosional, penguatan budaya etika, dan pengelolaan risiko kompetisi di industri audit.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Independensi Auditor

Independensi bagi seorang auditor sangat penting karena independensi umumnya diakui sebagai salah satu nilai pusat atau cita-cita yang mendasari kerja dan legitimasi auditor (Putu Adi, et.al, 2022), sebagai landasan atau dasar profesi audit (Gramling dan Karapanos, 2008), dan merupakan konsep sentral dalam profesi akuntansi (Ni Luh Okta, et.al, 2022). Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh; tidak dikendalikan oleh pihak lain; tidak bergantung kepada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif; tidak

memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Dita Nurul, et.al, 2022).

## 2.2. Etika dan Moral

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Bentuk tunggal kata 'etika', ialah ethos, sedangkan bentuk jamaknya, ialah ta etha. Ethos mempunyai banyak arti, yaitu tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan/adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir, sedangkan arti ta etha, ialah adat kebiasaan. Arti bentuk jamak inilah yang melatarbelakangi terbentuknya istilah etika yang oleh Aristoteles dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Jadi, secara etimologis (asal usul kata) etika mempunyai arti, yaitu ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan (Sayu Gita, et.al, 2018).

## 2.3. Budaya Etis Organisasi

Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem nilai-nilai yang bersifat umum. Nilai-nilai individu mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hierarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati (Rastina, et.al, 2020).

## 2.4. Pengawasan Internal di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Pengawasan Internal di Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sistem pengendalian yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dalam KAP berjalan sesuai dengan standar profesional, etika, dan regulasi yang berlaku. Tujuan utama pengawasan internal adalah menjaga kualitas audit, mencegah terjadinya kesalahan atau kecurangan, serta memastikan kepatuhan terhadap standar auditing dan peraturan perundang-undangan (Illanisa, et.al, 2019).

## 2.5. Pengambilan Keputusan Etis

Sebuah model pengambilan keputusan etis tidak berarti cara seseorang membuat keputusan etis, tetapi lebih berarti pada cara proses pengambilan keputusan etis itu sendiri. Jones dan Trevino menyatakan bahwa beberapa model penelitian etis seringkali hanya mendeskripsikan proses seseorang mengambil keputusan yang terkait dengan etika dalam situasi dilema etika. Alasannya ialah suatu keputusan diambil mungkin bersifat etis dan tidak etis dan memberikan label atau mendefinisikan apakah suatu keputusan etis atau tidak etis tersebut mungkin dapat menyesatkan (Marnisah, et.al, 2021).

## 3. Metode

### 3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif (*explanatory research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menjelaskan (*explanatory*) hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menjawab permasalahan penelitian. Penelitian explanatory dilakukan untuk memberikan penjelasan dan gambaran mengenai fenomena yang dikembangkan guna membuat suatu model. Pengambilan data dilakukan secara survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pokok. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian persepsional dengan unit analisisnya ialah individu. Individu yang dimaksud di sini ialah akuntan publik-aktif tahun 2024 yang bekerja di KAP seluruh Indonesia.

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer berupa jenis data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi persepsi auditor terhadap komitmen profesional, budaya etis organisasi, pengawasan internal di kantor akuntan publik, dan independensi auditor dengan menggunakan metode survei. Metode survei dipilih 84 karena beberapa alasan. Pertama, peneliti dapat memperoleh jawaban dari responden yang letak geografisnya terpencar. Kedua, metode survei dapat menjadikan responden merasa nyaman, tidak terburu-buru, dan tidak ada tekanan. Ketiga, peneliti dapat meminimalisasi terjadinya bias jika ada arahan secara langsung dari peneliti kepada responden seperti yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan wawancara. Keempat, peneliti mampu mengukur rentang waktu distribusi kuesioner

sampai pengembaliannya sehingga peneliti dapat mengambil keputusan yang sifatnya insidental terkait dengan distribusi kuesioner tersebut.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini ialah anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Ada 4 jenis anggota IAPI. Pertama, anggota IAPI pemegang izin akuntan publik-aktif. Kedua, anggota IAPI pemegang izin akuntan publik tidak aktif karena cuti. Ketiga, anggota IAPI non-pemegang izin akuntan publik. Keempat, pemegang CPA sudah menjadi anggota IAPI tetapi belum menjadi partner. Populasi penelitian ini ialah anggota IAPI pemegang izin akuntan publik aktif seluruh Indonesia yang bekerja di KAP, yang berjumlah 968 orang. Jumlah 968 orang berdasarkan data pada Institut Akuntan Publik Indonesia (Jati, et.al, 2021). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling). Pengambilan sampel secara random sederhana (simple random) dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random (Illanisa, et.al, 2019).

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode survei penelitian ini memiliki dua potensi masalah yang diantisipasi oleh peneliti, yaitu tingkat pengembalian (response rate) rendah dan bias tidak merespon (nonresponse bias). Agar penelitian mendapatkan tingkat respon yang lebih baik, metode survei penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara. (1) Kuesioner dirancang dengan format yang menarik. (2) Pernyataan yang diajukan singkat dan jelas. (3) Setiap kuesioner yang dikirim dilampiri surat izin penelitian dari FEB-UB Malang dan rekomendasi penelitian dari Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Jakarta.

### 3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel penelitian, yaitu komitmen profesional, budaya etis organisasi, pengawasan internal di kantor akuntan publik, dan independensi auditor. Empat variabel penelitian ini diukur dengan 37 item indikator penelitian. Variabel komitmen profesional 15 item indikator. Ada 2 variabel situasional yang diteliti, yaitu variabel budaya etis organisasi dengan 7 item indikator dan variabel pengawasan internal di kantor akuntan publik dengan 8 item indikator. Pengukuran variabel independensi auditor menggunakan 7 item indikator. Selanjutnya, tiap-tiap indikator diukur dengan 7 nilai derajat kesetujuan skala likert (1-sangat tidak setuju, 2-tidak setuju, 3-agak tidak setuju, 4-netral (ragu-ragu), 5-agak setuju, 6-setuju, dan 7-sangat setuju).

### 3.6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa PLS mampu menjelaskan konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif atau sering disebut soft-modelling. Soft-modelling ini mengacu pada kemampuan PLS untuk menunjukkan fleksibilitas yang besar dan penggunaan asumsi-asumsi yang lebih longgar dalam statistik multivariat, seperti masalah normalitas penggunaan sampel kecil atau jumlah indikator yang banyak (Rastina, et.al, 2020).

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1. Statistik Deskriptif

Sampel penelitian ini ialah akuntan publik-aktif tahun 2024 yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) seluruh Indonesia. Jumlah akuntan publik-aktif seluruh Indonesia tahun 2024 berdasarkan Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik 2024 sebanyak 968 orang. Jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin sebanyak 283 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan sampel acak sederhana (simple random sampling).

### 4.2. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Beberapa kuisisioner yang kembali tidak dapat digunakan disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, responden tidak serius dalam menjawab pernyataan. Hal ini dapat diketahui

berdasarkan pernyataan negatif yang ada dalam kuesioner. Kedua, pengisian kuesioner bukan oleh responden yang dituju, melainkan diisi oleh bagian lain di KAP, seperti manajer, auditor senior, dan auditor junior. Ketiga, kuesioner dikembalikan pihak kantor pos karena alamat responden tidak ditemukan. Selanjutnya, kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden sebanyak 159 atau 56,18%. Hal ini terjadi antara lain karena responden tidak berada ditempat. Tabel 1 berikut ini memberikan gambaran tingkat pengembalian kuesioner.

**Tabel 1.** Tingkat Pengembalian Kuisioner

| Penyebaran Kuesioner | Total | Kembali |        |         | Dapat Diolah |        |         |
|----------------------|-------|---------|--------|---------|--------------|--------|---------|
|                      |       | Jumlah  | %      | Total % | Jumlah       | %      | Total % |
| Antar Langsung       | 58    | 36      | 62,07  | 43,82   | 36           | 62,07  | 37,81   |
| Bantuan Kenalan      | 168   | 71      | 42,26  |         | 56           | 33,33  |         |
| Email                | 3     | 3       | 100,00 |         | 3            | 100,00 |         |
| Pos                  | 54    | 14      | 25,93  |         | 12           | 22,22  |         |

Sumber: Data yang diolah

Kuesioner yang peneliti antar langsung ke kantor KAP responden sebanyak 58. Dari jumlah tersebut 36 kembali dan dapat diolah 36 atau 62,07%. Kemudian, kuesioner lewat bantuan kenalan sebanyak 168. Dari jumlah tersebut 71 kembali dan dapat diolah sebanyak 56 atau 33,33%. Berikutnya, kuesioner lewat email sebanyak 3. Dari jumlah tersebut 3 kembali dan dapat diolah 3 atau 100%. Selanjutnya, kuesioner lewat pos sebanyak 54. Dari jumlah tersebut 14 kembali, dan dapat diolah 22 atau 22,22%.

### 4.3. Statistik Deskriptif Konstruk

Statistik deskriptif konstruk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Deskripsi statistik untuk tiap-tiap konstruk penelitian dengan rentang skala 1 sampai dengan 7 tertera pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Rentang Skala

| Konstruk               | N   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| Komitmen Profesional   | 107 | 3.00    | 7.00    | 5.759 | 0.873          |
| Budaya Etis Organisasi | 107 | 3.00    | 7.00    | 6.004 | 1.070          |
| Pengawasan Internal    | 107 | 2.00    | 7.00    | 5.060 | 1.000          |
| Independensi Auditor   | 107 | 4.00    | 7.00    | 6.007 | 0.893          |
| Valid N (listwise)     | 107 |         |         |       |                |

Konstruk komitmen profesional menunjukkan nilai skor minimum 3 dan skor nilai maksimum 7. Nilai rata-rata atas konstruk komitmen profesional (Tabel 2) sebesar 5,759 dengan standar deviasi sebesar 0,873. Berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden, nilai tertinggi indikator atau item pernyataan komitmen profesional (Lampiran 9) terdapat pada komitmen profesional 05/KP 5 (saya bangga menjadi bagian dari profesi auditor), yaitu 6,206 (setuju). Nilai tinggi kedua terdapat pada KP 04 (saya antusias tentang profesi auditor), yaitu 6,103 (setuju). Nilai tinggi ketiga terdapat pada KP 02 (saya memiliki keterikatan emosional dengan profesi auditor), yaitu 6.075 (setuju). Sementara itu, jawaban terendah terdapat pada KP 12 (saya merasa bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan sebagai auditor), yaitu 5,065 (agak setuju). Hasil statistik ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki komitmen profesional yang tinggi pada profesinya. Selain itu, nilai statistik ini memberikan gambaran bahwa responden patuh pada aturan berupa kode etik profesi sebagai landasan akuntan publik dalam melakukan aktivitas auditnya. Gambar yang tertera dapat terlihat jelas, baik tulisan maupun gambar. Jika tabel/ gambar memiliki tampilan yang besar maka dimasukkan dalam 1 halaman (1 kolom).

### 4.4. Uji Bias Tidak Merespon (Nonresponse Bias)

Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 283. Berdasarkan jumlah kuesioner tersebut 124 atau 43,82% individu yang merespon dan 159 atau 56,18% individu tidak merespon. Berdasarkan responden yang merespon, hanya 107 atau 37,81% yang dapat diolah.

Penelitian ini menguji bias tidak merespon (nonresponse bias) dengan cara menguji 30 respon yang pertama diterima dan 30 respon yang terakhir diterima.

**Tabel 3.** Uji Bias Tidak Merespon

|     | t     | df | Sig.<br>(1-tailed) | Mean<br>Difference | Std. Error<br>Difference | 95% CI of the Difference |        |
|-----|-------|----|--------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
|     |       |    |                    |                    |                          | Lower                    | Upper  |
| KP  | -.558 | 58 | .290               | -.12933            | .23183                   | -.59339                  | .64306 |
| BEO | .290  | 58 | .387               | .08100             | .27901                   | -.47751                  | .39264 |
| IP  | .218  | 58 | .414               | .05533             | .25394                   | -.45299                  | .42208 |
| IA  | -.065 | 58 | .474               | -.01567            | .23922                   | -.49451                  | .50755 |

Hasil uji bias tidak merespon (Tabel 3) memperlihatkan bahwa seluruh uji beda menunjukkan signifikansi  $> 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak berbeda dengan responden yang tidak menjawab. Dengan demikian, peneliti meyakini bahwa responden yang tidak mengembalikan kuesioner memiliki persepsi atau jawaban yang sama dengan responden yang mengembalikan kuesioner.

## 5. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.1. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor

Temuan penelitian ini ditunjukkan dengan tingginya rasa bangga auditor terhadap profesinya. Kebanggaan terhadap profesi dapat menumbuhkan komitmen profesional yang menggambarkan respek individu terhadap profesi. Auditor telah menjadi anggota profesinya karena adanya keterikatan emosional dan gairah untuk tetap bertahan atau berada dalam profesinya. Komitmen profesional tinggi secara langsung memengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi dan menerima semua jenis pekerjaan yang berkaitan dengan profesi auditor dengan berpedoman pada prinsip-prinsip kode etik profesi yang telah digariskan.

### 5.2. Budaya Etis Organisasi Memperkuat Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi yang kuat dalam organisasi berdampak terhadap perilaku individu anggota organisasi untuk selalu berperilaku etis yang sesuai aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Reigle (Putu Adi, et.al, 2022). bahwa budaya etis organisasi merupakan suatu keyakinan bersama dan prinsip yang memengaruhi tindakan individu anggota organisasi, dan hasil penelitian Morris (Ni Luh Okta, et.al, 2022) bahwa budaya etis organisasi memainkan peran penting dalam membangun perilaku auditor untuk tidak berperilaku disfungsional. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian (Dita Nurul, et.al, 2022). yang menemukan bahwa budaya etis organisasi sangat berdampak terhadap niat anggota organisasi untuk berperilaku etis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa anggota organisasi menjunjung tinggi rasa hormat dan integritas sebagai bagian kode etik organisasi yang dianut oleh anggota profesi. dengan profesi auditor dengan berpedoman pada prinsip-prinsip kode etik profesi yang telah digariskan.

### 5.3. Pengawasan Internal Memperkuat Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Independensi Auditor

Penelitian ini memperoleh bukti empiris bahwa independensi auditor dapat diperkuat melalui komitmen profesional yang tinggi. Auditor yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme cenderung tetap menjaga objektivitas dan integritas dalam menjalankan tugasnya, sehingga independensinya tetap terjaga. Namun, hubungan antara komitmen profesional dan independensi auditor tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor organisasi. Salah satu faktor penting yang berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut adalah pengawasan internal di dalam Kantor Akuntan Publik (KAP). Pengawasan internal yang kuat berfungsi sebagai sistem kontrol dan evaluasi yang mendorong auditor untuk tetap bertindak sesuai standar profesional, meskipun berada dalam tekanan atau situasi yang menantang. Prosedur pengawasan seperti review internal, rotasi tim audit, dan evaluasi mutu audit menjadi elemen penting dalam menjaga independensi auditor.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketika pengawasan internal di KAP berjalan secara efektif, maka pengaruh positif komitmen profesional terhadap independensi auditor menjadi semakin kuat. Dengan kata lain, pengawasan internal bertindak sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara komitmen profesional dan independensi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor individu, peran sistem organisasi juga sangat menentukan kualitas independensi auditor.

## 6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor, serta menguji efek moderasi budaya etis organisasi dan pengawasan internal di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini menggunakan kerangka logika model interaksi personal-situasional dari Trevino (Sayu Gita, et.al, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor dapat ditingkatkan melalui penguatan komitmen profesional yang dimiliki auditor. Komitmen terhadap profesi akuntansi tercermin dari keinginan kuat auditor untuk tetap berada dalam profesinya, serta keteguhan dalam menjaga nilai-nilai profesionalisme meskipun menghadapi berbagai tekanan eksternal.

Selain itu, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa budaya etis organisasi berperan penting dalam memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap independensi auditor. Budaya etis organisasi yang dijadikan pedoman bersama mendorong setiap anggota KAP untuk mematuhi aturan, standar, dan prosedur yang ditetapkan. Penerapan budaya etis yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap kode etik profesi, sehingga auditor tetap independen meskipun berada dalam situasi yang menantang.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengawasan internal di dalam KAP berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang efektif dalam menjaga independensi auditor. Sistem pengawasan internal yang baik, seperti evaluasi mutu audit, rotasi tim audit, dan pemantauan kepatuhan terhadap standar profesi, terbukti dapat memperkuat hubungan antara komitmen profesional dan independensi auditor. Dengan kata lain, pengawasan internal bertindak sebagai variabel moderator yang memperkuat efek positif komitmen profesional terhadap independensi auditor.

Penelitian ini menghasilkan suatu model independensi auditor yang disebut sebagai Model Interaksi Independensi Auditor (MIIA). MIIA merupakan hasil pengembangan dari model pengambilan keputusan etis Trevino (Abdul Halim, 2020), yang memadukan variabel individu dan situasional dalam satu kerangka interaksi. Model ini menegaskan bahwa independensi auditor tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti komitmen profesional, tetapi juga oleh faktor situasional seperti budaya etis organisasi dan pengawasan internal yang saling berinteraksi untuk membentuk perilaku profesional akuntan publik dalam menjaga independensinya.

## Daftar Pustaka

- [1] Devi, N. P. H. C., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(2), 1472–1497. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p24>
- [2] 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.
- [3] Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hakim, K. H., Berutu, E., Lase, M., & Agustinus, J. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 200–212.
- [5] Riwukore, J. R., Habaora, (2022). Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798.
- [6] Ramadhani, T. D. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independensi, dan Peran Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak. *Doctoral Dissertation Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya*.

- [7] Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). The influence of competence and work motivation towards teacher performance in SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2),
- [8] Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). The influence of competence and work motivation to teacher performance in SMP Negeri at Kota Kupang. *Ilkogretim Online -Elementary Education Online*, 20(1), 1010-1017.
- [9] Putri, A., Zalukhu, Z., Evelyn, E., & Sianipar, E. M. (2021). Pengaruh kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran, gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1183-1198
- [10] Marnisah, L., Hasbiyallah, Riwukore, J. R., Habaora, F., & Maris, H. (2021). Analysis of career development, leadership style, and emotional intelligence on the work achievement of employees of PT. BNI (Persero) Tbk Palembang Branch. In Y. UZUN (Ed.), 3rd International Gobeklitepe Social and Humanities Congress(pp. 257–272). IKSAD Global Publications. <https://doi.org/10.1159/000478491>
- [11] 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
- [12] Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- [13] Rastina, Hasiah, & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Konflik Peran , Ketidakjelasan Peran , dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal. *Prosiding 4th Seminar Nasional Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat 2020*.
- [14] Putu Adi Setia Wahyu, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pemahaman Good Governance, Profesionalisme, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPK RI Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 45-50.
- [15] Ni Luh Okta Suairni, I. D. (2022). Pengaruh etika profesi, independensi, profesionalisme, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Denpasar. *Jurnal kharisma Vol 4 No.2*.
- [16] Dita Nurul Aurani, N. E. (2022). PENGARUH STRUKTUR AUDIT, INDEPENDENSI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA INSPEKTORAT ACEH). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 7, No. 3, 359-368*.
- [17] A.A Sayu Gita Wulandari, I. D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor KAP Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.22.1*.
- [18] Abdul Halim, L. S. (2020). EFEK PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN PELATIHAN AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang) . *JURNAL RISET MAHASISWA AKUNTANSI (JRMA) Volume 8, No. 2*.