

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, SELF EFFICACY DAN PROFESSIONAL ETHICAL SENSITIVITY TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MODERASI

Rismawati,^{1*} Lince Bulutoding,²Eka Suhartini³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

³Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Abstract: *This study aims to examine the effect of Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, and Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Employee Engagement as Moderation Variable. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population were auditors who worked at the Inspectorate of Makassar City. Sample was 30 auditors who returned the questionnaire from the total 35 questionnaires distributed. The data analysis used is multiple regression analysis and moderator used the MRA (Moderated Regression Analysis) test. The results showed that based on multiple regression tests conducted it proved that Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, and Professional Ethical Sensitivity had a positive and significant effect on auditor performance. In the moderation regression test, it was found that employee engagement was able to moderate the positive influence of Organizational Citizenship Behavior and Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance, but was unable to moderate the positive effect of self-efficacy on Auditor Performance.*

Keywords: *Employee Engagement, Auditor Performance, Organizational Citizenship Behavior, Professional Ethical Sensitivity, Self Efficacy.*

Abstrak: Penelitian ini menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, dan Professional Ethical Sensitivity* terhadap Kinerja Auditor dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan populasi berasal dari auditor yang bekerja pada Inspektorat Kota Makassar. Sampel penelitian sebanyak 30 auditor yang mengembalikan kuisioner dari jumlah 35 kuisioner yang disebar. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan pemoderasi digunakan uji MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, dan Professional Ethical Sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada uji regresi moderasi, ditemukan bahwa *employee engagement* mampu memoderasi pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* dan *Professional Ethical Sensitivity* terhadap Kinerja Auditor, namun tidak mampu memoderasi pengaruh positif *self efficacy* terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: *Keterlibatan Karyawan, Auditor Kinerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Sensitivitas Etika Profesional, Efikasi Diri.*

PENDAHULUAN

Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik (KAP) yang memberikan jasa audit profesional kepada klien. Tujuan akuntansi, salah satu jasa yang diberikan oleh akuntan publik adalah melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan dan memberikan opini atas laporan keuangan tersebut (Afifah et al., 2015). Adanya kebutuhan akan laporan keuangan yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan membawa banyak perusahaan bergantung pada jasa audit yang ditawarkan oleh akuntan publik. Public sebagai pengguna laporan keuangan mengharapkan bahwa akuntan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya

*Koresponden:
rismawati@gmail.com

dengan baik sehingga laporan keuangan yang telah diaudit dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Kurniawan, 2015).

Kinerja auditor yang baik akan membantu Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal laporan keuangan (Nugraha dan Ramantha, 2015). Seorang auditor dalam melaksanakan proses audit dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan efisiensi dalam biaya dan waktu. Akibat waktu yang telah ditetapkan untuk penugasan tidak cukup, maka auditor akan bekerja di bawah tekanan waktu sehingga pekerjaannya akan dilakukan lebih cepat, menyebabkan kemungkinan mengabaikan beberapa proses audit dan hanya menyelesaikan yang penting-penting saja sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk dan mempengaruhi juga hasil kerja audit (Supratpa, 2018). Penugasan audit seringkali melibatkan suatu tim sehingga dibutuhkan kerjasama dan komunikasi antara anggota tim. Tindakan tersebut memiliki peran yang sangat penting agar setiap anggota tim memahami tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tahapan yang telah direncanakan sesuai tepat waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Fitriastuti, 2013).

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya (Rimper dan Kawet 2014).

Professional ethical sensitivity atau Sensitivitas etika juga didefinisikan sebagai proses menafsirkan situasi, pengambilan peran bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab akibat peristiwa dan menyadari bahwa ada masalah moral yang ada saat itu. *Professional ethical sensitivity* seorang auditor akan sangat mempengaruhi kemampuan auditor untuk bertindak secara etis. Jadi dapat disimpulkan bahwa *professional ethical sensitivity* merupakan sikap peka kepada kode etik yang sudah ditetapkan sebelum auditor membuat sebuah keputusan (Susanti, 2017). Dalam menjalankan profesinya sebagai auditor, auditor diharapkan untuk lebih peka dalam memahami masalah etika profesional. Auditor harus menerapkan standar etika dan mendukung tujuan dari norma profesional yang merupakan salah satu aspek dari komitmen profesional (Afifah et al., 2015).

Pengalaman audit merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap sensitivitas etika auditor, karena dianggap lebih konservatif dalam menghadapi dilema etika. Sensitivitas etika adalah kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan atau tingkat pemahaman akan norma etika dalam mengambil suatu keputusan (Sutiarsih et al., 2014). Tingkat sensitivitas tiap individu berbeda-beda tergantung kemampuan masing-masing individu. Sensitivitas etika diukur dengan menggunakan empat situasi yang terjadi dalam pelaksanaan audit yang berhubungan dengan kemampuan auditor, penggunaan waktu kerja, mengutamakan kepentingan pribadi, dan pemahaman prinsip akuntansi (Dewi et al., 2015).

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya

untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi (Joushan *et al.*, 2015).

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori atribusi pertamakali dikemukakan oleh Frits Heider pada tahun 1958. Teori ini mengemukakan tentang perilaku seorang auditor. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang (Hanjani dan Rahardja, 2014). Perilaku seorang auditor dalam bentuk *dysfunctional audit* dapat disebabkan oleh dispositional attributions dan situasional attributions atau penyebab internal dan eksternal seperti yang dijelaskan dalam teori atribusi. Sesuai dengan teori atribusi, perilaku *dysfunctional audit* dapat dipengaruhi oleh faktor internal berupa karakteristik personal auditor, *organizational commitment* dan faktor eksternal berupa time budget pressure (Ratnawati, 2015). Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh Faktor Disposisional (Faktor dalam /Internal) misalnya sifat, karakter, dan sikap atau disebabkan oleh Faktor Eksternal misalnya situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Elen dan Sari, 2013).

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menyatakan bahwa harus ada sasaran (*goal*) yang ditentukan agar individu mampu untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan tersebut akan menginternalisasi tujuan yang telah ditetapkan sehingga menciptakan rasa tanggung jawab untuk mencapainya. Teori penetapan tujuan dapat menjadi daya dorong untuk memperbesar usaha yang dilakukan seseorang, bahwa seseorang harus bekerja lebih keras dengan adanya tujuan daripada tanpa tujuan. Penetapan tujuan tersebut mempengaruhi proses belajar dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, memobilisasi pengerahan usaha, dan memotivasi individu untuk mengembangkan strategi yang relevan untuk mencapai tujuannya. Penetapan tujuan juga berhubungan dengan dengan mengetahui kendala atau rintangan dalam pencapaian tujuan tersebut, kendala dan rintangan tersebut beresiko sedang yaitu kemungkinan tercapainya lebih besar daripada kemungkinan gagalnya tetapi tidak terlalu mudah untuk mencapainya. Hal terpenting dari suatu penetapan tujuan adalah hubungan antara sesuatu yang disadari dengan maksud dan tindak yang mengarah pada tugas yang direncanakan.

Menurut Affandi dan Hastjarjo (2011) penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu. *Goal-setting* memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Adapun tujuan yang dimaksud adalah apa yang dicoba seseorang secara sadar untuk diraihinya dimasa akan datang serta tujuan memberitahu individu apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan seberapa besar usaha yang perlu dilakukan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1:** *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H2:** *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H3:** *Professional ethical sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H4:** Diduga *employee engagement* mampu memoderasi hubungan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor
- H5:** Diduga *employee engagement* mampu memoderasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja auditor
- H6:** Diduga *employee engagement* mampu memoderasi hubungan *professional ethical sensitivity* terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian di Kantor Inspektorat Kota Makassar yang beralamat di Jl. Teduh Bersinar No. 7, Gunung Sari, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *kausal komperatif*. Kausal komperatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan menemukan hubungan sebab akibatnya (Kuncoro: 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Inspektorat Kota Makassar. Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan hasil sebanyak 30 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adapun data primer, dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Organizational Citizenship Behavior* (X1), *Self-Efficacy* (X2), *Professional Ethical Sensitivity* (X3) *Employee Engagement* (M), dan Kinerja Auditor (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behaviour	30	21,00	30,00	24,8333	2,05247
Self Efficacy	30	21,00	30,00	24,0000	1,68154
Professional Ethical Sensitivity	30	17,00	25,00	21,1667	2,15092
Kinerja Auditor	30	21,00	30,00	24,6667	1,98847
Employee Engagement	30	25,00	34,00	28,4667	2,27025
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan table 1 hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai minimum 21,00, nilai maximum 30,00 dan rata-ratanya yaitu senilai 24,8333 dengan standar deviasi sebesar 2,05247. Hasil analisis menggunakan statistik deskriptif variabel *self efficacy* dengan nilai minimum yaitu sebesar 21,00, Maximum 30,00 dan nilai Mean (rata-rata) yaitu sebesar 24,0000 dengan standar deviasi sebesar 1,68154. Variabel *professional ethical sensitivity* menunjukkan nilai minimum sebesar 17,00, maximum sebesar 25,00 dan nilai mean (rata-rata) yakni sebesar 21,1667, dengan standar deviasi yaitu sebesar 2,15092. Variabel kinerja auditor menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 21,00, nilai maximum sebesar 30,00 dan mean (rata-rata) sebesar 24,6667 dengan standar deviasi sebesar 1,98847. Variabel *employee engagement* menunjukkan nilai minimum yaitu sebesar 25,00, nilai maximum sebesar 34,00 dan mean (rata-rata) sebesar 28,4667 dengan standar deviasi sebesar 2,27025.

b. Hasil Uji Validitas

Uji validitas data merupakan prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengatur variabel penelitian valid dan tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid. Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) adalah sebanyak 30 responden dan besarnya df dapat di hitung $30-4=26$ dengan $df=26$ dan $\alpha=0.05$ maka r tabel adalah 0,3739. Jadi dapat

disimpulkan item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,3739. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	X1.1	0,814	0,3739	Valid
	X1.2	0,600	0,3739	Valid
	X1.3	0,638	0,3739	Valid
	X1.4	0,380	0,3739	Valid
	X1.5	0,562	0,3739	Valid
	X1.6	0,480	0,3739	Valid
Self Efficacy	X2.1	0,464	0,3739	Valid
	X2.2	0,610	0,3739	Valid
	X2.3	0,664	0,3739	Valid
	X2.4	0,601	0,3739	Valid
	X2.5	0,623	0,3739	Valid
	X2.6	0,513	0,3739	Valid
Professional Ethical Sensitivity	X3.1	0,738	0,3739	Valid
	X3.2	0,650	0,3739	Valid
	X3.3	0,806	0,3739	Valid
	X3.4	0,569	0,3739	Valid
	X3.5	0,529	0,3739	Valid
Kinerja Auditor	Y1	0,829	0,3739	Valid
	Y2	0,650	0,3739	Valid
	Y3	0,784	0,3739	Valid
	Y4	0,650	0,3739	Valid
	Y5	0,450	0,3739	Valid
	Y6	0,650	0,3739	Valid
Employee Engagement	M1	0,640	0,3739	Valid
	M2	0,546	0,3739	Valid
	M3	0,557	0,3739	Valid
	M4	0,553	0,3739	Valid
	M5	0,447	0,3739	Valid
	M6	0,391	0,3739	Valid
	M7	0,751	0,3739	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Dari table 2 diatas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar r tabel hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dipakai buat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal apabila jawaban responden mengenai pernyataan yang diberikan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggubakan metode *Alpha Cronbach* dimana instrumen bisa dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,786	Reliable
2	<i>Self Efficacy</i>	0,818	Reliable
3	<i>Professional Ethical Sensitivity</i>	0,908	Reliable
4	Kinerja Auditor	0,831	Reliable
5	<i>Employee Engagement</i>	0,875	Reliable

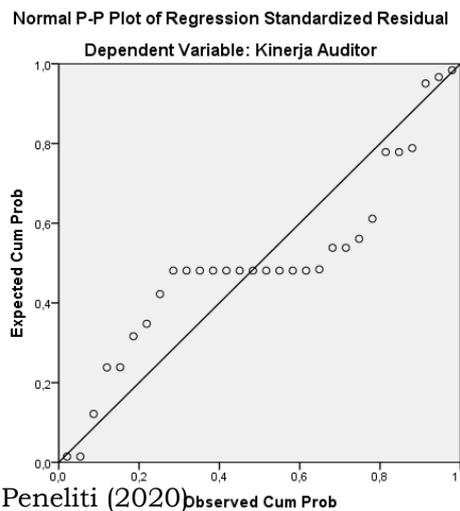
Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* dari semua variabel > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Self Efficacy*, *Professional Ethical Sensitivity*, Kinerja Auditor, dan *Employee Engagement* yaitu dinyatakan handal atau dapat di percaya sebagai alat ukur variabel.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak maka uji statistik yang dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,132 > 0,05.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Pada gambar 1 penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal *P-Plot*.

e. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inpartition factor (VIF)* sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat Multikolinearitas pada penelitian tersebut, (2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat Multikolinearitas pada penelitian tersebut

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Organizational Citizenship Behaviour	,628	1,591
	Self Efficacy	,394	2,538
	Professional Ethical Sensitivity	,393	2,542
	Employee Engagement	,623	1,605

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4. diatas, nilai *VIF* untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* semua memiliki nilai lebih besar dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

f. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$. Uji Durbin Watson ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat 1 (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah: $H_0 =$ tidak ada autokorelasi ($r = 0$), dan $H_a =$ ada korelasi ($r \neq 0$) (Ghozali, 2006).

Tabel 5. Uji Autokorelasi, Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,04413
Cases < Test Value	8
Cases >= Test Value	22
Total Cases	30
Number of Runs	11
Z	-,592
Asymp. Sig. (2-tailed)	,554
a. Median	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat runs test yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,554 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala autokorelasi.

g. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* sebagai berikut.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Scatter Plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik penyebaran secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja auditor Berdasarkan variabel *organizational citizenship behaviour, self efficacy, professional ethical sensitivity, dan employee engagement*.

2. Pembahasan Penelitian

a. *Organizational Citizenship* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. Menurut Dewi dan Fransistya (2017) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja. Suatu organisasi yang memiliki pegawai dengan *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang baik pula dari organisasi lain. Seorang auditor yang memiliki sifat *organizational citizenship behavior* dalam dirinya akan memiliki kinerja yang lebih baik

pada organisasinya. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku *dysfunctional* audit dapat dipengaruhi oleh faktor internal berupa karakteristik personal auditor, *organizational commitment* dan faktor eksternal berupa *time budget pressure*.

b. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja auditor karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Menurut penelitian Supartini *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, artinya auditor dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah.

c. *Professional Ethical Sensitivity* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *professional ethical sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. *Professional ethical sensitivity* merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku etis akuntan. Karena sensitivitas etika merupakan kesadaran individu bahwa mereka adalah agen moral dalam suatu dan menyadari adanya nilai-nilai etik atau moral dalam suatu keputusan. Tanpa adanya kesadaran individu terhadap kode etik dan nilai moral maka perilaku etis seorang akuntan akan sulit terlaksana dalam tugas profesional seorang auditor (Susanti, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian Jasmine (2019) yang menyatakan bahwa sensitivitas etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis akuntan. Secara khusus auditor harus memiliki sensitivitas etika yang baik karena semakin tinggi sensitivitas etika yang dimiliki auditor maka persepsi etis yang dimiliki akan semakin baik.

d. *Employee Engagement* mampu Memoderasi Pengaruh Positif *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah *Employee engagement* mampu memoderasi pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Seseorang auditor ketika memiliki *organizational citizenship behavior* dalam dirinya akan meningkatkan kinerja auditor.

Auditor yang terus belajar dan meningkatkan kompetensi cenderung memiliki *employee engagement* yang baik ditunjukkan dengan semakin dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya (Joushan *et al.*, 2015). Dengan demikian hubungan *organizational citizenship behavior* dan kinerja auditor akan semakin kuat apabila seorang auditor memiliki *employee engagement* karena auditor akan memberikan kontribusi lebih tetapi juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Sehingga *engagement* ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan auditor dalam memastikan agar organisasi berhasil dan mencapai keberhasilan serta komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan *employee engagement*.

e. *Employee Engagement* mampu Memoderasi Pengaruh Positif *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah *Employee engagement* mampu memoderasi pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa antusiasme yang tinggi terkadang dapat menimbulkan kepercayaan diri yang *over* batas dan kadang merasa sangat mampu dan memaksa diri. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas, selain itu *self efficacy* berperan terhadap

kinerja auditor. Hubungannya dengan *employee engagement* yakni sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yang dimiliki auditor, dimana *employee engagement* adalah para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged* peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

f. *Employee Engagement* mampu Memoderasi Pengaruh Positif *Professional Ethical Sensitivity* terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah *Employee engagement* mampu memoderasi pengaruh positif *professional ethical sensitivity* terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. Seorang auditor dengan idealism tinggi mempunyai tingkat sensitivitas yang tinggi pula ketika mereka berada pada situasi yang mengandung nilai etika. Auditor yang idealistis selalu berusaha untuk menghindari kesalahan kepada pengguna laporan keuangan. Auditor yang memiliki *ethical sensitivity* adalah tipe yang lebih menerima dan percaya akan tujuan dan nilai profesi akuntan (Sutiarsih *et al.*,2014). Hubungannya dengan *employee engagement* dimana sebagai sikap positif auditor untuk terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian hubungan *professional ethical sensitivity* terhadap kinerja auditor bisa jadi akan semakin kuat apabila dibarengi dengan *employee engagement* karena auditor memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan etika dan nilai moralnya, hal tersebut menjadi sikap positif seorang auditor. Auditor yang mempunyai sensitivitas etika yang tinggi akan lebih terlihat pada perilaku etikanya sehingga mampu meningkatkan kinerja auditor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* dan *professional ethical sensitivity* terhadap kinerja auditor dengan *employee engagement* sebagai moderasi studi pada kantor inspektorat makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hipotesis ini dinyatakan diterima. Seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja auditor karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.
3. *Professional ethical sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, *Professional ethical sensitivity* merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku etis akuntan. Karena sensitivitas etika merupakan kesadaran individu bahwa mereka adalah agen moral dalam suatu dan menyadari adanya nilai-nilai etik atau moral dalam suatu keputusan.
4. *Employee engagement* sebagai *quasi* moderator kadangkala mampu memoderasi pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja auditor. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Dalam bahasannya, organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.
5. *Employee engagement* tidak mampu memoderasi pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja auditor. Hal ini menggambarkan bahwa antusiasme yang tinggi terkadang dapat menimbulkan kepercayaan diri yang *over* batas dan kadang merasa sangat mampu dan memaksa diri.
6. *Employee engagement* sebagai *quasi* moderator kadangkala mampu memoderasi pengaruh positif *professional ethical sensitivity* terhadap kinerja auditor. Seorang auditor dengan idealism tinggi mempunyai tingkat sensitivitas yang tinggi pula ketika

mereka berada pada situasi yang mengandung nilai etika. Auditor yang idealistis selalu berusaha untuk menghindari kesalahan kepada pengguna laporan keuangan. Auditor yang memiliki *ethical sensitivity* adalah tipe yang lebih menerima dan percaya akan tujuan dan nilai profesi akuntan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, G. R., dan Thomas, T. D. 2011. Pengaruh Tipe Penentu Tujuan (Goal Setting) terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa: Dengan Efikasi Diri dan Kemampuan Awal Bahasa Inggris sebagai Kovariabel. *Jurnal Psikologi*, 6(1): 277-288.
- Afifah, Ulfa, Ria Nelly Sari, Rita Anugerah dan Zuraidah Mohd Sanusi. 2015. "The Effect of Role Conflict, Self-Efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable". *Procedia Economics and Finance* 31(2015) 206-212.
- Dewi, Putu Purnama, I Wayan Ramntha, dan Ni Ketut Rasmini. 2015. Pengaruh Pengalaman, Orientasi Etika, Komitmen dan Budaya Etis Organisasi pada Sensitivitas Etika Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11): 841-846.
- Dewi, R. S, dan P.Y. Fransistya. 2017. Organizational Citizenship Behavior pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Jurnal Ecopsy*, 4 (2): 103-112.
- Elen, T., dan S. M. Sari. 2013. Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, Profesionalisme, Integritas, dan Objektivitas Akuntan Publik terhadap Kualitas Audit dengan Independensi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Beberapa Kap Afiliasi Asing dan Kap Non Afiliasi Asing di Jakarta). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 13(1): 111-138.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2): 103-114.
- Hanjani, A., dan Rahardja. 2014. Pengaruh Etika Auditor, Pengalaman Auditor, Fee Audit, dan Motivasi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor KAP di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2): 1-9.
- Jasmine, T. J. 2019. Pengaruh Penalaran moral dan Sensitivitas Etika terhadap Persepsi Etis dengan Gender sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 7(1): 64-81.
- Joushan, S. A., M. Syamsun, dan L. Kartika. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *JAM*, 13(4): 677- 703.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1): 95-118.
- Ratnawati, R. 2015. Persepsi Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Dysfunctional Audit dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal TEKUN*, 7(1): 1-16.
- Rimper, R. R dan L. Kawet. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4): 413-423.
- Supartini, S. I., E. Sukarmanto dan M. Maemunah. 2017. Pengaruh Loucs of control, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor dengan emotional Stability sebagai variabel moderating. *Prosiding Akuntansi*. 375-381.
- Susanti, M. 2017. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4(1): 1-11.
- Sutiarsih, G. A., N. T. Herawati dan N. K. Sinarwati. 2014. Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Idealisme, dan Relativisme terhadap Sensitivitas Etika Auditor (Studi Pada Aparatur Inspektorat Pemerintah Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1): 1-11.