

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, KODE ETIK, DAN TANGGUNG
JAWAB AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS
REKOMENDASI AUDIT INTERNAL DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
MODERASI**
(Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat
di Kota Palembang)

SKRIPSI



Nama : Titi Aplisa
Nim : 222018044

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, KODE ETIK, DAN TANGGUNG
JAWAB AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS
REKOMENDASI AUDIT INTERNAL DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
MODERASI**
(Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat
di Kota Palembang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



Nama : Titi Aplisa
Nim : 222018044

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Titi Aplisa
Nim : 222018044
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik dan Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Kasus Badan Usaha Milik di Kota Palembang)

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik starta satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yangtelah ditulis atau diduplikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Titi Aplisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik dan Tanggungjawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat di Kota Palembang)

Nama : Titi Aplisa
NIM : 222018044
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I

Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Pembimbing II

Gumulya Sonny Marcel S.E., Ak., M.Si
NIDN/NBM : 0215059301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

MOTTO

*“Tidak ada si Bodoh dan si Pintar, yang ada hanya
si Malas dan si Rajin”
(Titi Aplisa)*

Aku persembahkan skripsi ini

Kepada

- 1. Mama dan Papa*
- 2. Keluarga*
- 3. Dosen Pembimbing*
- 4. Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin, ssegala puji dan syukur atas rahmat Allah SWT yang berlimpah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik dan Tanggungjawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Palembang)”. Skripsi ini penulis ajukan untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif Prodi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Shalawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada Nabi Muhammadiya SAW beserta saudara dan kerabat, yang telah menuntut kita dari zaman kebodohan sampai saat ini hingga akhir zaman.

Ucapan terimakasih, penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Papa Agus Nusa Bhakti dan Mama Meliana yang telah mendidik, mendoakan, membiayai, dan mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA dan Bapak Gumulya Sonny Marcel S.E.,Ak.,M.Si telah membimbing dan selalu memberikan pengarahan sertan saran – saran yang tulus, ikhlas dan bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga terimah kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.CA. selaku ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus Pembimbing akademik.
4. Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Perusahaan BUMN yang ada di kota Palembang yang telah membantu dalam memberikan data untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga allah membalas kebaikan kalian, akhirulkalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya

Palembang, Februari 2022

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	14
A. Kajian Pustaka	14
1. Teori Umum (Grand Theory).....	14
2. Rekomendasi Audit.....	16
3. Role Conflict.....	18
4. Kode Etik	20
5. Tanggung Jawab Auditor Internal.....	24
6. Budaya Organisasi	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Operasional Variabel.....	46
D. Populasi dan Sampel	48

1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	48
E. Data yang Diperlukan	50
F. Metode Pengumpulan Data.....	50
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	52
1. Analisis Data.....	52
2. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Penelitian	62
1. Gambaran Singkat Tentang Badan Usaha Milik Negara Di Kota Palembang..	62
2. Gambaran Umum Responden Penelitian	63
B. Hasil Pengolahan Data	101
1. Uji Validitas	101
2. Uji Reliabilitas	105
3. Uji Asumsi Klasik.....	107
4. Uji Hipotesis	110
C. Pembahasan Hasil Penelitian	120
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
A. KESIMPULAN.....	127
B. SARAN.....	128
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Survei Pendahuluan	10
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel II.2	Penelitian Sebelumnya (Lanjutan).....	35
Tabel III.1	Daftar BUMN di Kota Palembang.....	43
Tabel III.2	Daftar BUMN di Kota Palembang (Lanjutan).....	44
Tabel III.3	Operasionalisasi Variabel	45
Tabel III.4	Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	46
Tabel III.5	Seleksi Sampel.....	48
Tabel III.6	Jumlah Responden	48
Tabel IV.1	Daftra Perusahaan BUMN yang Bersedia Mengisi Kuesioner	62
Tabel IV.2	Jumlah Auditor Internal	63
Tabel IV.3	Deskriptif Karakteristik Responden.....	64
Tabel IV.4	Hasil Total Jawaban Responden (Interval).....	67
Tabel IV.5	Hasil Uji Deskriptif.....	68
Tabel IV.6	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Melakukan Pekerjaan Sama dalam dua Kelompok atau lebih.....	70
Tabel IV.7	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Tidak Pernah Melanggar Peraturan Atau Kebijakan.....	70
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Permintaan yang saling bertentangan.....	71
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Melakukan Hal yang Dapat Diterima	72
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Melaksanakan Hal Seperti Biasanya.....	72
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Melaksanakan tugas didukung oleh SDM yang cukup.....	73
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Menerima penugasan dengan tenaga kerja yang cukup	74
Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Intergritas	75

Tabel IV.14	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Objektivitas	76
Tabel IV.15	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kompetensi Profesional.....	77
Tabel IV.16	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kesaksamaan.....	78
Tabel IV.17	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kerahasiaan	79
Tabel IV.18	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Perilaku Profesional	80
Tabel IV.19	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor merancang audit internal.....	81
Tabel IV.20	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor menguji semua kegiatan sesuai dengan kebijakan perusahaan	82
Tabel IV.21	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor melakukan pemeriksaan segala bentuk kegiatan	83
Tabel IV.22	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor memberikan rekomendasi kepada semua tingkat manajemen.....	84
Tabel IV.23	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor membuat laporan hasil audit	84
Tabel IV.24	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor memonitor tindak lanjut rekomendasi audit	85
Tabel IV.25	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor Bekerja sama dengan komite audit	86
Tabel IV.26	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor merancang sistem guna mengevaluasi kegiatan audit	86
Tabel IV.27	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor melaksanakan pemeriksaan khusus	87
Tabel IV.28	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Innovation	88
Tabel IV.29	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Risk Taking	89
Tabel IV.30	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Attention to detail	89
Tabel IV.31	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Outcome Orientation.....	90
Tabel IV.32	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator People Orientation	91
Tabel IV.33	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Team Orientation	92

Tabel IV.34	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Stabilitas.....	93
Tabel IV.35	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Aggressiveness	93
Tabel IV.36	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dapat Menyelesaikan Masalah	94
Tabel IV.37	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Dapat Diimplementasikan.....	95
Tabel IV.38	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Bersifat Korektif dan Konstruktif.....	97
Tabel IV.39	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keseimbangan antara Manfaat dan Biaya.....	98
Tabel IV.40	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Berperan sebagai solusi jangka pendek dan panjang	99
Tabel IV.41	Hasil Uji validitas Variabel <i>Role Conflict</i>	101
Tabel IV.42	Hasil Uji validitas Variabel Kode Etik	102
Tabel IV.43	Hasil Uji validitas Variabel Tanggungjawab Auditor Internal.....	103
Tabel IV.44	Hasil Uji validitas Variabel Budaya Organisasi	104
Tabel IV.45	Hasil Uji validitas Variabel Rekomendasi Audit.....	105
Tabel IV.46	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	106
Tabel IV.47	Hasil Uji Multikolinearitas	109
Tabel IV.48	Hasil Koefisien Determinasi.....	111
Tabel IV.49	Hasil Uji Hipotesis Secara Bersama	111
Tabel IV.50	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	112
Tabel IV.51	Hasil Uji MRA Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi.....	115
Tabel IV.52	Hasil Uji MRA Pengaruh <i>Role Conflict</i> Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi.....	115
Tabel IV.53	Hasil Uji MRA Pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi.....	116

Tabel IV.54 Hasil Uji MRA Pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi.....	117
Tabel IV.55 Hasil Uji MRA Pengaruh Tanggungjawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi	118
Tabel IV.56 Hasil Uji MRA Pengaruh Tanggungjawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar IV.1 Hasil Output SPSS Uji Normalitas (normal P-P Plot).....	107
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	108
Gambar IV.3 Hasil Output SPSS Uji Heterokedasitas	110

ABSTRAK

Titi Aplisa / 222018044 / 2022 / Pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik, dan Tanggung Jawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat di Kota Palembang) / audit

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik dan Tanggungjawab Auditor Internal terhadap Kualitas rekomendasi audit internal dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Palembang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer. Populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah auditor internal. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan moderated regression analysis. Hasil menunjukkan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal, kode etik secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas rekomendasi audit internal, tanggungjawab auditor internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas rekomendasi audit internal, budaya organisasi tidak memoderasi *role conflict* terhadap kualitas rekomendasi audit internal, budaya organisasi tidak memoderasi kode etik terhadap kualitas rekomendasi audit internal. Budaya organisasi tidak memoderasi Tanggungjawab auditor internal terhadap kualitas rekomendasi audit internal.

Kata Kunci : *Role conflict*, Kode Etik, Tanggungjawab Auditor Internal, Kualitas Rekomendasi Audit, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Titi aplisa / 222018044/2022 / influence of role conflict, code of ethics, and the responsibility of internal auditors on the quality of the organization's internal audit as moderation (an empirical study of state-owned enterprise in the city of Palembang) / audit

The problem problem in this study is how the role of role, ethics and internal auditors' duties toward the quality of the organization's internal auditing recommendation is moderate variables (an empirical study of corporations in the city of Palembang). The type of research used is associative research. The data used is primary data. The population involved in the study is internal auditors. The data collection technique is to make the distribution of questionnaires. The hypothetical test used is linear regression berganda and moderated regression analysis. Results have shown that role conflict does not affect the quality of the recommendation of internal audits, the code of ethics significantly affects the quality of the recommendation of the internal audits, the responsibility of the internal auditors has significantly affected positive the quality of the recommendation of the internal audits, the organizational culture does not prioritize the role of the internal auditing quality, the organizational culture does not modulate the ethical code on the quality of the recommendation of the internal audits. Organizational culture does not modernize internal auditors' responsibilities on the quality of the internal audits.

Key word: *Role conflict, ethical codes, internal auditory responsibilities, audit quality, organizational culture*

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	Titi Aplisa	222018044	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Audit artinya adalah suatu gerakan pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak yang independen, atas laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, serta catatan akuntansi dan bukti pendukung lainnya, yang ditentukan memiliki pilihan untuk memberikan penilaian kewajaran. ringkasan anggaran yang telah dibuat (Sukrisno 2019:4).

Pemeriksaan adalah siklus metodis untuk memperoleh dan menilai bukti secara tidak memihak sehubungan dengan artikulasi tentang latihan dan peristiwa keuangan yang sepenuhnya bertujuan untuk memutuskan tingkat kesesuaian antara pernyataan ini dan pameran yang tidak kaku dan meneruskan hasilnya kepada klien yang tertarik. Menurut Pemeriksa (Auditor) yang melakukan penelaahan, terbagi menjadi dua, yaitu Audit Internal dan Audit Eksternal (Betri 2020:9).

Dalam penelitian ini berfokus kepada Audit internal. Internal Audit merupakan teknik dimana manajemen dapat merasakan masalah mereka sendiri dan menilai kinerja organisasi kebutuhan titik kekuatan dan kelemahannya (Betri 2020:15). Didalam internal audit terdapat pemeran utama yang melakukan audit didalam suatu perusahaan yaitu Auditor internal. Auditor internal melakukan pemeriksaan didalam organisasi ditempat dia bekerja dan menghasilkan laporan hasil audit yang terdapat berbagai

Permasalahan yang ditemukan dan Rekomendasi yang perlu ditindaklanjuti oleh manajemen ataupun pihak lain yang terkait.

Rekomendasi yaitu saran auditor untuk mengatasi resiko atau untuk mengatasi persoalan yang ada hubungan antara rekomendasi serta dampak yang mendasarinya haruslah jelas serta masuk akal. Rekomendasi wajib menunjuk tepat kepada apa yang wajib diubah serta siapa yang bertanggung jawab melaksanakannya. Rekomendasi dirancang agar berbagai hal yang disampaikan menjadi temuan audit dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Suatu perusahaan dinilai baik jika rekomendasi yang disarankan oleh auditor manajemen ditindaklanjuti oleh manajemen serta dilaksanakan oleh audite. Audit akan tidak berguna jika hasil temuan serta rekomendasi tak ditindaklanjuti oleh perusahaan. Persoalan tindaklanjut ini tak akan terlepas dari pelaksanaan tahap audit sebelumnya. Temuan yang tak tuntas dibicarakan, termasuk rekomendasi yang tak disepakati oleh objek investigasi akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran tindaklanjut (Betri,2020:54).

Dalam menghasilkan Kualitas Rekomendasi audit yang baik, seorang auditor tidak boleh berada didalam kondisi Role Conflict (konflik peran) Auditor Internal sebaiknya berfokus kepada sesuatu yang di audit dengan tujuan yang tepat dan perintah yang jelas.

Menurut Meilda (2014) Role Conflict (konflik peran). Role conflict yaitu suatu keadaan dimana individu mengalami ketidakjelasan serta ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan

komitmen dari suatu peran. Kondisi ini terjadi ketika adanya dua atau lebih perintah yang diterima dengan tujuan yang berbeda secara bersamaan.

Arfan (2019:85-86) menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu kejadian yang timbul karena mekanisme pengendalian organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Konflik peran berdampak buruk terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketergantungan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Role Conflict atau Konflik peran yaitu permasalahan yang muncul karena system pengendalian organisasi tidak sesuai dengan aturan, etika dan kemandirian profesional. Keadaan ini biasanya terjadi karena adanya dua atau lebih perintah yang diterima secara bersamaan (Fanani dalam Rezki 2018).

Konflik peran muncul karena system pengendalian organisasi tidak sesuai dengan aturan, etika dan kemandirian profesional, maka dalam menghasilkan Kualitas Rekomendasi Audit yang baik Auditor harus menaati Kode Etik Profesi yang sudah ditetapkan.

Kode Etik ialah definisi tertulis, dalam bentuk aturan positif, tentang prinsip moral, tata cara, serta etika yang wajib dilakukan dalam berperilaku di lingkungan warga atau kelompok sosial tertentu sesuai dengan profesi. Kode etik yaitu perbuatan yang harus dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. Penilaian masyarakat terhadap dijalankan atau tidaknya kode etik dibuktikan dengan perbuatan yang dilakukan, bukan pada sikap yang ditempatkan atau bahkan rumusan yang dihasilkan (Soemarso, 2019:493).

Menurut Cholifah (2019) Kode etik yaitu tolak ukur auditor yang wajib untuk diimplementasikan hasil yang diharapkan perusahaan. Kode etik yaitu pedoman dan aturan bagi Akuntan dalam pemenuhan tanggung jawab profesionalnya. Maka dari itu tanggung jawab auditor internal juga termasuk bagian penting dalam menghasilkan Kualitas Rekomendasi Audit yang baik.

Menurut (PSA No.02 seksi 110 dalam Soemarso 2019), auditor memiliki tanggung jawab untuk merancang dan menjalankan audit guna memperoleh jaminan yang masuk akal perihal apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang diciptakan oleh kesalahan atau kecurangan. Oleh karena itu sifat audit serta karakteristik kecurangan auditor bisa mendapatkan jaminan yang masuk akal, tetapi bukan mutlak, bahwa salah saji material terdeteksi. Auditor tak bertanggung jawab untuk merencanakan audit guna memperoleh keyakinan bahwa salah saji terdeteksi, baim yang ditimbulkan oleh kekeliruan atau kecurangan, yang tak material terhadap laporan keuangan.

Dari beberapa uraian diatas untuk menciptakan hasil audit yang baik, maka perlu sebuah tindakan atau upaya yang dilakukan didalam organisasi dimulai dari memperbaiki peraturan yang ada, mengarahkan pegawai agar berpacu kepada aturan akuntansi atau kode etik dan tidak melupakan tanggung jawab yang harus dilakukan agar semua kegiatan dapat berjalan efektif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan hal yang kuat untuk mengarahkan pegawai dalam menjalankan peraturan yang ada.

Menurut Soemarso (2019:113) Budaya Organisasi yaitu Kaidah-kaidah didalam Bisnis yang beretika dibuka dengan niat dan tekad, Dalam sebuah perusahaan niat terlihat dalam kaidah-kaidah yang diyakini sebagai posisi atau perilaku perusahaan terhadap semua hal yang bersangkutan menggunakan aktivitas usaha. Kaidah-kaidah itu artinya budaya perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid et al dalam Syauffa dan Reskino 2016).

Terdapat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang telah dijelaskan diatas. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan role conflict yang dilakukan Rezki (2018) yang menyatakan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh negative terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka semakin meningkat kinerja auditor penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilda (2014) Sedangkan menurut Bahtiar (2019) bahwa role conflict tidak berpengaruh terhadap kinejra auditor.

Tiurman dan Susanto (2018) serta Andi dkk (2021) menyatakan bahwa kode etik secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas audit hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Namira dkk (2021) yang menyatakan bahwa penerapan kode etik tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Penelitian tentang tanggung jawab auditor yaitu penelitian yang dilakukan oleh Calvin dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Auditor Responsibility, Professional Skepticism dan Internal Control Terhadap Fraud Detection menyatakan bahwa tanggung jawab auditor tidak berpengaruh terhadap pendeteksi kecurangan penelitian ini bertentangan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila (2018) yang menyatakan bahwa tanggung jawab auditor memiliki pengaruh positif terhadap pendeteksian kecurangan

Penelitian sebelumnya yang membahas perihal Budaya Organisasi yang dilakukan oleh Rafi dan Yahya (2020) dan Nike (2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Magdalena (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan penelitian sebelumnya juga terdapat kasus yang berkaitan dengan rekomendasi audit seperti yang terjadi pada beberapa BUMN. Banyaknya kinerja auditor internal di BUMN kurang optimal akibatnya signifikan terhadap kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkannya perlu adanya perbaikan sistem serta kinerja dari unit auditor internal tersebut guna memperbaiki kualitas rekomendasi audit internal yang dihasilkan (www.kompas.com)

Fenomena yang terjadi yaitu lemahnya kinerja auditor internal didalam suatu perusahaan baik swasta juga BUMN yang seharusnya mereka mempunyai kebebasan dalam menjalankan tugas dari audit internalnya.

Dampaknya kualitas rekomendasi yang menurun dikarenakan tekanan dan profesionalisme dari auditor internalnya seolah dibatasi. Seperti kasus yang terjadi pada temuan audit LHP 1 tahun 2014 menyampaikan 6531 masalah kelemahan terhadap pengendalian internal serta 8232 masalah ketidak taatan terhadap hukum. Dari jumlah kasus ketidak taatan ini, sebanyak 4900 masalah senilai 25,74 triliun ialah temuan yang berdampak finansial yaitu temuan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang menyebabkan kerugian, potensi kerugian, serta kekurangan penerimaan, hal tersebut ditimbulkan karena tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit dari sejumlah kasus diatas mengenai temuan kelemahan pengendalian internal serta ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undang, sehingga mengakibatkan kerugian yang mencapai 25,74 triliun (LHP BPK 2014). Hasil LHP 2014 menandakan bahwa fungsi internal audit yang belum efektif diindonesia tidak ditindaklanjutinya rekomendasi audit (LHP BPK 2014). Karena rekomendasi audit baru bisa ditindaklanjuti jika auditor internal bisa mendeteksi adanya temuan audit dimana temuan audit tersebut yang menjadi dasar dari dilakukannya tindakan koreksi untuk menghasilkan bahan rekomendasi audit bagi perusahaan (www.BPK.go.id)

Fenomena lain yang terjadi yaitu kasus korupsi yang menjerat kedua karyawan PT DP Kodja Bahari tersebut seperti pernah dirilis Puspenkum Kejaksaan Agung terjadi pada tahun 2012 hingga 2017. Terkait pelaporan atas “*Working Order*” dan atas biaya jasa pekerjaan, jasa pemeliharaan dan perbaikan untuk setiap kapal yang menggunakan jasa PT DP Kodja Bahari.

Akibat perbuatan kedua terdakwa tersebut diduga telah merugikan keuangan negara atau PT DP Kodja Bahari sebesar Rp15 miliar. Keduanya pun disangka melanggar pasal 2 ayat (1) dan pasal 3 jo pasal 18 UU Nomor 31 tahun 1999 jo UU Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Korupsi. (<https://independensi.com>).

Kejaksaan Negeri (Kejari) Bandung masih memproses dugaan korupsi Rp 1,2 miliar di perusahaan umum (Perum) Damri. Satu orang eks pegawai sudah ditetapkan menjadi tersangka. Dalam perkara yang ditangani itu, penyidik Kejari Bandung sudah menetapkan satu orang tersangka berinisial SS yang merupakan pegawai di Perum DAMRI cabang Bandung. Karyawan yang telah menjadi tersangka diduga melakukan korupsi pengelolaan uang pendapatan perusahaan (UPP). Penggelapan itu dilakukan karyawan berinisial SS. Dia melakukan penggelapan UPP sejak tahun 2016 hingga 2018 di kantor Perum DAMRI Cabang Bandung (<https://news.detik.com>).

Jaksa Eksekutor Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengeksekusi mantan Senior Manager Pemasaran PT Utama Karya Bambang Mustaqim ke Rutan Klas I Cipinang, Jakarta Timur, Jumat (5/6/2020). Eksekusi ini dilakukan setelah perkara korupsi proyek pembangunan kampus IPDN yang menjerat Bambang berkekuatan hukum tetap atau *inkracht*. Atas perbuatannya, Bambang menguntungkan diri sendiri sebesar Rp 500 juta, Budi Rachmat Kurniawan sebesar Rp 1 miliar, serta orang lain dan korporasi, yaitu Dudy Jocom Rp 5,3 miliar, Hendra Rp 4 miliar, Sri Kandiyati Rp 300 juta, Mohammad Rizal Rp 510 juta, Chaerul Rp 30 juta, dan Sutidjan Rp 500

juta. Selain itu, memperkaya PT Utama Karya sebesar Rp 40,8 miliar, CV Prima Karya Rp 3.3 miliar, CV Restu Kreasi Mandiri sebesar Rp 265 juta, dan PT Yulian Berkah Abadi sebesar Rp 79,4 juta. Perbuatan Bambang itu turut merugikan negara sebesar Rp 56,9 miliar atas proyek pembangunan kampus IPDN itu. Diketahui, Majelis Hakim Pengadilan Tipikor Jakarta menjatuhkan hukuman 5 tahun penjara dan denda Rp 200 juta subsidi 3 bulan kurungan terhadap Bambang Mustaqim. Tak hanya itu, Majelis Hakim juga menjatuhkan hukuman tambahan berupa kewajiban membayar uang pengganti sebesar Rp 500 juta terhadap Bambang selambatnya satu bulan setelah perkaranya berkekuatan hukum tetap (www.beritasatu.com).

Berdasarkan kasus diatas yang menyebabkan munculnya ketidakpercayaan atas prinsip-prinsip auditor internal seperti Tekanan Peran, Kode etik, tanggung jawab auditor internal, serta budaya organisasi dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja auditor dan berdampak pada Kualitas Rekomendasi Audit Internal yang dihasilkan.

Tabel 1. 1
Survei Pendahuluan

Perusahaan BUMN di Kota Palembang	Hasil Survei Pendahuluan
PT. Utama Karya Jalan Pangeran Diponegoro No.31, 30 Ilir, Ilir Bar. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30144	Pada perusahaan PT.Hutama Karya peran auditor internalnya kurang optimal karena auditor internal cenderung melakukan pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang berdekatan hal ini dapat menyebabkan Role Conflict bagi auditornya serta berdampak pada kualitas rekomendasi audit yang dihasilkan.
Perum Damri Jl. Kol. H. Burlian Km.9, No.848, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang	Pada Perusahaan Perum Damri kurangnya karyawan dalam memahami kode etik profesi karena masih banyak kecurangan yang terjadi di perusahaan ini sebab rendahnya pengawasan dibagian lapangan sehingga terjadilah pelanggaran aturan, maka hal ini berdampak bagi kualitas rekomendasi audit yang dihasilkan
PT.Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Jl.Ali Gatmir no.7 13 ilir kecamatan.ilir timur II Kota Palembang	Pada perusahaan PT.Dok dan perkapalan kodja bahari ini Auditor/bagian keuangannya cenderung melakukan pekerjaan lebih dari satu dengan tujuan yang berbeda,selain itu masih terdapat tumpang tindih tanggungjawab antar karyawan bahkan ada karyawan yang memegang lebih dari satu job desk , keadaan ini dapat menyebabkan terjadinya konflik peran kepada auditor dan dapat mempengaruhi kualitas rekomendasi audit yang dihasilkan.

Sumber : Penulis 2021

Berdasarkan uraian serta fenomena diatas begitu pentingnya rekomendasi audit bagi perkembangan suatu perusahaan bahwa rekomendasi audit dipergunakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja melalui tindakan-tindakan korektif terhadap temuan-temuan audit,yang ditunjukkan untuk para anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif. Karena hal itulah penulis termotivasi untuk mengambil judul penelitian perihal **“Pengaruh *Role Conflict*, Kode Etik dan Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat di Kota Palembang)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Role Conflict, Kode Etik dan Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara bersama ?
2. Bagaimana pengaruh Role Conflict Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial ?
4. Bagaimana pengaruh Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial ?
5. Bagaimana pengaruh Role Conflict Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi ?
6. Bagaimana pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi ?
7. Bagaimana pengaruh Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Role Conflict, Kode Etik dan Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara bersama
2. Untuk mengetahui Pengaruh Role Conflict Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial
4. Untuk mengetahui Pengaruh Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit secara parsial
5. Untuk mengetahui Pengaruh Role Conflict Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi
6. Untuk mengetahui Pengaruh Kode Etik Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi
7. Untuk mengetahui Pengaruh Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit dengan Budaya Organisasi sebagai pemoderasi

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka peneliti diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang penerapan ilmu audit yang telah didapat dibangku kuliah salah satunya tentang pengaruh Role Conflict, Kode Etik, dan Tanggung Jawab Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit internal.

2. Bagi Perusahaan

Membantu karyawan diperusahaan untuk lebih memperhatikan Role Conflict, Kode Etik, dan Tanggung Jawab Audit Internal guna meningkatkan keefektivitasan kegiatan atau kinerja disuatu perusahaan.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan kajian bagi penulis yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan Ikhsan Lubis. 2019. Akuntansi Keperilakuan. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat
- Andi, Masruhi, dan Suriyanti. 2021. *“Pengaruh Kode Etik, Akuntabilitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Kualitas Hasil Audit Aparat Inspektorat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan”*. Universitas Muslim Indonesia Makasar
- Adly, Shinta, dan Wisnu. 2021. *“Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit yang Dihasilkan Auditor pada KAP yang Terdaftar di Jakarta Timur”*. Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi.
- Betri Sirajuddin. 2020. Pemeriksaan Manajemen, CV.Amanah
- Bahtiar Effendi. 2019. *“Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Volume 1
- BPK RI. https://www.bpk.go.id/assets/files/ihps/2014/I/ihps_i_2014_1414644557.pdf
- BeritaSatu.com. (2020, June 5). Korupsi Proyek IPDN, Eks Petinggi PT Hutama Karya Mulai Jalani Hukuman 5 Tahun Penjara. beritasatu.com. <https://www.google.co.id/amp/s/www.beritasatu.com/amp/nasional/641739/korupsi-proyek-ipdn-eks-petinggi-pt-hutama-karya-mulai-jalani-hukuman-5-tahun-penjara>
- Cholifah Husti Laila, Novita (2019). *“Pengaruh Kode Etik, Materialitas Audit Dan Risiko Audit Terhadap Opini Auditor”*. Universitas Trilogi, Jakarta
- Calvin, Hendro, Henny. 2019. *“Pengaruh Auditor Responsibility, Professional Skepticism dan Internal Control Terhadap Fraud Detection”*. Universitas Trumanagara Jakarta.
- Hiro Tugiman, 2019. Standar Profesional Audit Internal Yogyakarta : Kansinius
- Haslinda Lubis, (2009). *“Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional dan Kepatuhan Pada Kode Etik Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara”*. Universitas Sumatera Utara Medan

<https://www.google.co.id/amp/s/news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5789049/kasus-korupsi-rp-12-m-di-tengah-pemberhentian-rute-damri-bandung/amp>

Ifatun Zulaihah. 2017. “Contingency Leadership Theory/Pendekatan Situasional”. Al-Tanzim/Vol.1 No.1

Juwita, hafizah, rahma. 2014 pengaruh keahlian,kecermatan professional dan kepatuan pada kode etik terhadap kualitas audit. Universitas negeri padang.

Karno Suntoro. 2013. “Pengaruh Keahlian, Independensi, Kecermatan Profesional dan Kepatuhan Pada Kode Etik Terhadap Kualitas Auditor”. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kasus Korupsi PT DP Kodja Bahari, Aspidsus: Tak Menutup Kemungkinan ada Tersangka Baru.(2020, January 9). <https://independensi.com/2020/01/09/kasus-korupsi-pt-dp-kodja-bahari-aspidsus-tak-menutup-kemungkinan-ada-tersangka-baru/>

Kementerian Badan Usaha Milik Negara. <https://bumn.go.id/halaman/situs/,2021>

Kompas Cyber Media. (n.d.). KOMPAS.com. <https://www.kompas.com>

Laila Kusumo Dewi. 2018. “*Pengaruh Keahlian, Red Flags, Pengalaman, dan Tanggungjawab Auditor Terhadap Pendeteksi Kecurangan*”. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Muhammad Oryza, (2014). “*Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal Dan Role Stress Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal*”. Universitas Padjajaran Bandung

Meilda Wiguna. 2014.Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis

Magdalena Sirait. 2020. “Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Auditor”. Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Matur, Zainal,Alamsyah. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tenga”. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram.

Nuraeni, Hendra, Pupung. (2015). “*Pengaruh Kode Etik, Pengalaman Kerja Auditor, dan Continuing Profesional Development Terhadap Kualitas Audit*. Universitas Islam Bandung

- Namira, Tio, Susilawati, Widia, Adam. 2021. *“Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Penerapan Kode Etik, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Audit di Kap di Medan”*. Riset dan Jurnal Akuntansi
- Nike Ningsih. 2017. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada Pt. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. Universitas Riau.
- Octa, Anggraini, dan Sukiswo. 2020. *“Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start Up Company*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.
- Rezki Aditya K. 2018. *“Pengaruh Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal”*. Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi (JASa)
- Rafi dan Yahya. 2020. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung”*. E-Proceeding of Management : Vol 7
- Roni Kusuma. 2016. *“Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Role Stress Auditor Internal Terhadap Kualitas Rekomendasi Audit Internal”* Universitas Pasundan Bandung.
- Reza Ferdiansyah. 2016. *“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah”*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis uns Vol.16 No.2
- Soemarso. 2019. *Etika Bisnis dan Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*, Jakarta: salemba empat
- Sri, Didimus. 2019. *“Pengaruh Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Pengalam Kerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit”*. Jurnal Akuntansi dan Governance Andalas 2 (1):1-25
- Stephen dan Judge. 2019. *Perilaku Organisasi Edisi 16 Jakarta : Salemba empat*
- Sukrisno Agoes. 2019. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Pulik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Syauffa dan Reskino. 2016. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor*
- Tiurman, dan Susanto. 2018. *“Pengaruh Akuntabilitas, Kode Etik, Transparansi, dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Teknologi

- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1.
- V.Wiratna Sujarweni.2020.Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- V.Wiratna Sujarweni.2021.Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Yolanda Prisillia. 2020. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Kode Etik, dan Pengalaman Kerja Auditor Internal Terhadap Efektivitas Rekomendasi Audit Internal Dengan Good Corporate*