



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12230-12238

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Hubungan Kerja Auditor Internal - Eksternal Terhadap Keberanian Moral Auditor Internal Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Di Perguruan Tinggi Pekanbaru

Sella Rahmahdiani¹, Dian Saputra²

^{1,2} Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau

¹ rahmahdianisella@gmail.com, ² saputradian@eco.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan kerja auditor internal-eksternal terhadap keberanian moral auditor internal dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi di perguruan tinggi di Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada auditor internal yang tergabung dalam Satuan Pengawas Internal (SPI) di perguruan tinggi di Pekanbaru. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *SmartPLS* versi 4. Hasil menunjukkan bahwa hubungan kerja auditor internal-eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keberanian moral auditor internal. Selain itu, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat hubungan kerja auditor internal-eksternal terhadap keberanian moral auditor internal. Penelitian ini terbatas pada universitas di Pekanbaru dan ukuran sampel relatif kecil karena jumlah universitas yang memiliki Satuan Pengawas Internal (SPI) terbatas. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan meningkatkan ukuran sampel. Temuan ini menegaskan bahwa koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antara auditor internal dan eksternal perlu diperkuat sesuai dengan standar audit profesional. Selain itu, meningkatkan kepercayaan diri auditor internal melalui pelatihan, sertifikasi profesional, dan dukungan organisasi dapat meningkatkan keberanian moral auditor dalam menghadapi tekanan dan dilema etika. Studi ini memberikan kontribusi baru dengan menambahkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, yang jarang diteliti.

Kata kunci: Hubungan Kerja Auditor Internal-Eksternal, Keberanian Moral Auditor Internal, *Self-Efficacy*.

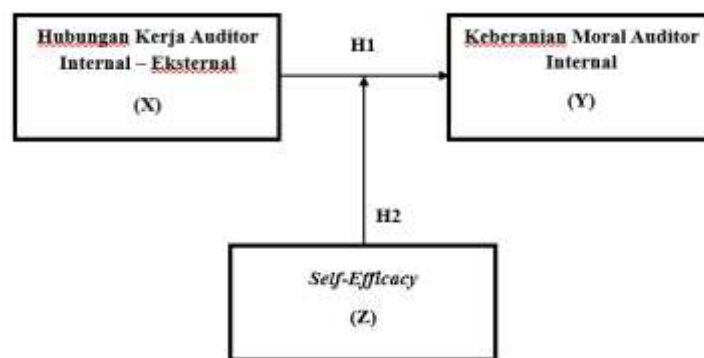
1. Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pendidikan Tinggi mengatur bahwa struktur organisasi perguruan tinggi negeri dan swasta harus mencakup pengawasan dan penjaminan mutu. Kemendikbudristek memperkuat pengawasan internal dengan membentuk Satuan Pengawas Internal (SPI), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2017, yang menjelaskan bahwa SPI berfungsi mendukung pengawasan terhadap tugas dan fungsi unit kerja di lingkungan Kemendikbudristek. Salah satu bentuk penerapan Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang digunakan oleh suatu organisasi adalah audit internal. Menurut standar kinerja The Institute of Internal Auditors (IIA), auditor internal harus memiliki kompetensi yang memadai, baik secara individu maupun tim, serta independen dan mematuhi standar audit dan kode etik yang berlaku (Prihastuti et al, 2025) Intuisi yang terus berkembang melalui pengalaman tersebut dapat meningkatkan keyakinan diri auditor internal serta mendorong keberanian moral ketika harus menetapkan keputusan etis dalam keadaan yang menekan (Saputra et al., 2024).

Pada tahun 2019, sebuah perguruan tinggi di Pekanbaru terlibat dalam kasus penyalahgunaan dana Badan Layanan Umum (BLU) sebesar Rp7,6 miliar, yang melibatkan mantan rektor dan bendahara pengeluaran. Meskipun Satuan Pengawas Internal (SPI) telah melakukan audit terhadap pengelolaan dana tersebut, penyimpangan baru terungkap setelah kasus ini menjadi sorotan publik, dan keterlibatan auditor internal baru terjadi setelah proses penyelidikan dimulai. Peristiwa ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai keberanian moral auditor internal dalam mengungkapkan indikasi kesalahan, khususnya ketika menghadapi situasi yang menuntut integritas tinggi di tengah tekanan struktural serta kompleksitas hubungan kerja dengan pimpinan perguruan tinggi. (Kompas, 2023)

Khelil (2023) menemukan bahwa hubungan kerja yang baik antara auditor internal dan eksternal berpengaruh positif terhadap keberanian moral auditor internal dalam mengungkapkan kecurangan. Kerja sama yang erat meningkatkan efektivitas audit dan memperkuat keberanian moral auditor untuk melaporkan kesalahan meskipun ada tekanan. Prihastuti et al. (2025) menambahkan bahwa hubungan ini mendukung komunikasi dan kolaborasi yang efektif, meningkatkan kompetensi kedua auditor, dan menghasilkan laporan audit yang lebih baik. Endaya (2014) menyatakan bahwa kolaborasi antara kedua auditor meningkatkan kualitas audit dan efisiensi. Hal ini sejalan dengan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan, kognitif, dan personal, termasuk ekspektasi hasil dan keyakinan diri. Dalam konteks ini, hubungan yang baik meningkatkan keyakinan auditor internal bahwa tindakan etis mereka akan didukung dan mereka mampu melakukannya. Eden (1996, 2001) melalui model internal-external efficacy mengungkapkan bahwa dukungan eksternal, seperti kerja sama dengan auditor eksternal, mendorong motivasi auditor internal. Dukungan ini, berupa berbagi informasi dan validasi profesional, memperkuat keberanian moral auditor untuk melaporkan penyimpangan meskipun ada tekanan organisasi (Hannah, Sweeney, and Lester, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khelil (2023) dilakukan di perusahaan-perusahaan di Tunisia, sementara penelitian ini dilakukan difokuskan pada Perguruan Tinggi di Pekanbaru. Penelitian ini menambahkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi guna meninjau apakah *self-efficacy* pada auditor internal mampu memperkuat pengaruh hubungan kerja auditor internal-eksternal terhadap keberanian moral. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis baru untuk menjelaskan pengaruh hubungan kerja auditor internal-eksternal terhadap keberanian moral auditor internal dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi di perguruan tinggi, sebagai upaya untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan keberanian moral auditor internal dalam menghadapi dilema etika dan tekanan struktural, sehingga mampu menjalankan fungsi pengawasan yang efektif dan transparan dalam lingkungan perguruan tinggi. Representasi skematis dari semua hipotesis penelitian ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh hubungan kerja auditor internal - eksternal terhadap keberanian moral auditor internal dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi di perguruan tinggi Pekanbaru. Indikator detail untuk setiap variabel disajikan dalam Tabel 1, sementara pertanyaan spesifik yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur indikator – indikator tersebut disajikan dalam Tabel 2.

Metodologi penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer secara langsung dari lapangan, dengan memprioritaskan integritas dan validitas data. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan Teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2023), di mana seluruh auditor internal yang tergabung dalam Satuan Pengawas Internal (SPI) di perguruan tinggi Pekanbaru diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kuesioner disebarkan secara daring menggunakan Google Forms untuk menjangkau responden di berbagai perguruan tinggi di Pekanbaru, sambil menjaga kerahasiaan peserta dan mengurangi potensi bias.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup, di mana respons responden diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5, yang terdiri atas: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; dan (5) Sangat Setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti.

Untuk memfasilitasi proses pengumpulan data, tautan kuesioner disebarakan melalui WhatsApp, memberikan kenyamanan bagi peserta untuk berpartisipasi dengan mudah. Sebanyak 30 responden dari berbagai perguruan tinggi di Pekanbaru berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS), yang mencakup 2 tahap: (1) model pengukuran (outer model) yang terdiri dari indicator reability, intrenal consistency, convergent validity, dan discriminant validity, (2) model struktural (inner model) colinearity, path coefficients, coefficient of determination (r^2), effect size (f^2), predictive relevance (q^2), model fit, dan pls-predict.

Tabel 1. Variabel Riset Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Hubungan Kerja Auditor Intrenal – Eksternal (HK)	Interaksi profesional yang mencakup komunikasi, koordinasi, pertukaran informasi, kepercayaan, dan kolaborasi strategis untuk memastikan pelaksanaan audit yang lebih efektif dalam sebuah organisasi. Hubungan yang harmonis ini dapat meningkatkan efisiensi audit serta mendukung perilaku etis auditor internal (Khelil, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap positif auditor eksternal terhadap auditor internal. 2. Auditor eksternal mendengarkan kekhawatiran auditor internal. 3. Konsultasi waktu pekerjaan antar auditor. 4. Diskusi rencana kerja. 5. Ketergantungan auditor eksternal pada kerja auditor internal. 6. Pertemuan rutin antar auditor. 7. Berbagi dokumen kerja. 8. Dukungan manajemen untuk kerja sama auditor. (Khelil, 2023)
Keberanian Moral Auditor Internal (KM)	Kemampuan individu untuk menghadapi persoalan etika dengan menolak tekanan dan mengendalikan rasa takut guna tetap bertindak sesuai nilai moral (Khelil et al, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghadapi rekan kerja yang berbuat tidak etis. 2. Menghadapi atasan yang berbuat tidak etis. 3. Menyampaikan pandangan etis ke atasan. 4. Menolak keputusan kelompok yang tidak etis. (Khelil, 2023)
Self-Efficacy (SE)	Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Bandura, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mencapai sebagian besar tujuan. 2. Mampu menyelesaikan tugas sulit. 3. Dapat meraih hasil yang penting. 4. Percaya bisa sukses dalam segala usaha. 5. Percaya diri menyelesaikan berbagai tugas. 6. Percaya diri lebih baik dari orang lain. 7. Tetap bisa berkinerja baik meski sulit. (Khelil, 2023)

Tabel 2. Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Elemen	Pertanyaan
Hubungan Kerja Auditor Intrenal – Eksternal (HK)	HK 1	Auditor internal bersikap ramah dan mendukung.
	HK 2	Auditor eksternal memiliki sikap yang baik terhadap auditor internal.
	HK 3	Auditor eksternal bersedia memberikan kesempatan kepada auditor internal untuk menyampaikan kekhawatiran mereka.
	HK 4	Auditor eksternal dan internal berkonsultasi tentang waktu pelaksanaan pekerjaan yang menjadi kepentingan bersama.
	HK 5	Auditor eksternal mendiskusikan rencana audit mereka dengan auditor internal.

	HK 6	Auditor eksternal mengandalkan hasil kerja dan laporan dari auditor internal.
	HK 7	Auditor internal dan ekstrenal mengadakan pertemuan secara rutin.
	HK 8	Auditor internal dan eksternal berbagi dokumen kerja mereka
	HK 9	Manajemen puncak membantu mempromosikan kerja sama yang efektif antara audit internal dan eksternal.
Keberanian Moral Auditor Internal (KM)	KM 1	Saya akan menghadapi rekan kerja saya jika mereka melakukan tindakan tidak estis.
	KM 2	Saya akan menghadapi atasan saya jika ia melakukan tindakan tidak estis.
	KM 3	Saya akan selalu menyampaikan pandangan saya tentang isu-isu etika kepada atasan saya.
	KM 4	Saya akan menentang keputusan kelompok jika keputusan tersebut melanggar standar etika saya.
Self-Efficacy (SE)	SE 1	Saya mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.
	SE 2	Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya mampu menyelesaikannya.
	SE 3	Secara umum, saya berpikir bahwa saya dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya.
	SE 4	Saya percaya bahwa saya bisa berhasil dalam hampir semua hal yang saya inginkan.
	SE 5	Saya yakin bahwa saya dapat tampil secara efektif dalam berbagai tugas.
	SE 6	Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik.
	SE 7	Meskipun dalam keadaan sulit, saya tetap dapat menunjukkan performa yang baik.

3. Hasil dan Diskusi

A. Hasil Penelitian

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Profil Responden		Total	%
Umur	17-25 Tahun	1	3,33%
	26-35 Tahun	15	50,00%
	36-45 Tahun	10	33,33%
	46-55 Tahun	3	10,00%
	56-65 Tahun	1	3,33%
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	46,67 %
	Perempuan	16	53,33%
Tingkat Pendidikan	Strata 1 (S1)	7	23,33%
	Starata 2 (S2)	21	70,00%
	Strata 3 (S3)	2	6,67%
Jumlah Tahun Pengalaman Kerja	0-5 Tahun	13	43,33%
	6-10 Tahun	10	33,33%
	>10 Tahun	7	23,33%
Sertifikasi	CIA	1	3,33%
	QIA	3	10,00%
	CPA	3	10,00%
	ACPA	1	3,33%
	CPIA	7	23,33%
	CIA0	1	3,33%
Lainnya	14	46,67%	

Sumber: Hasil Data Olahan, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5662>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap auditor internal yang tergabung dalam Satuan Pengawas Internal (SPI) pada perguruan tinggi di Kota Pekanbaru, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut. Dilihat dari kelompok umur, responden didominasi oleh auditor berusia 26–35 tahun sebanyak 15 orang (50,00%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 21 orang (70,00%). Selanjutnya, berdasarkan lama pengalaman kerja, responden dengan masa kerja 0–5 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 13 orang (43,33). Dan dari kepemilikan sertifikasi profesional, sebagian besar responden telah memiliki sertifikasi dengan jumlah 16 orang.

3.2 Outer Model

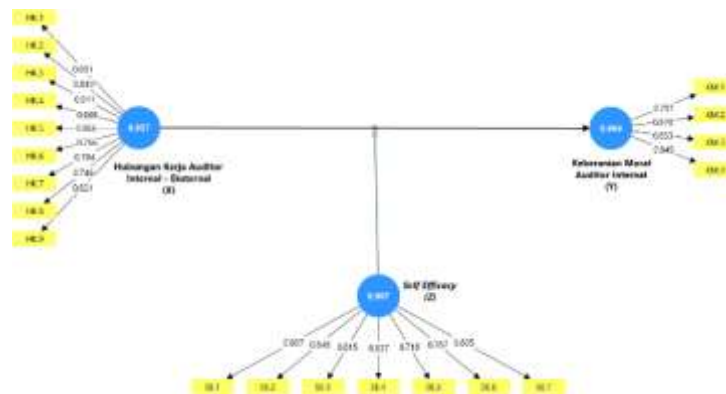
Evaluasi dalam penelitian menggunakan empat pengujian yaitu: *Indicator Reability (Outer Loading) Intrrenal Consistency Reliability (Composite Reliability dan Cronbach's Alpha) Convergent Validity (average variance extracted), Discriminant Validity (fornell-larcker criterion dan cross loading)*.

3.2.1 Indicator reliability

Indicator reliability digunakan untuk menilai kemampuan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk laten secara konsisten.

1. Outer Loading

Menurut Hair et al., (2022), indikator dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukurinya. Berdasarkan hasil pengujian outer loading pada Gambar 2, seluruh indikator pada variabel Hubungan Kerja Auditor Internal–Eksternal (HK), Keberanian Moral Auditor Internal (KM), dan *Self-Efficacy* (SE) memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara kuat, sehingga seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria indicator reliability.



Gambar 2. Outer Model

3.2.2 Internal Consistency Reliability

Internal consistency reliability digunakan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR).

1. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha untuk menilai tingkat konsistensi internal (*internal consistency*) dari sekelompok indikator yang mengukur suatu konstruk atau variabel laten yang sama. Menurut (Hair et al., 2022) nilai *Cronbach's Alpha* harus berada pada $\geq 0,70$. Hasil pengujian pada Tabel 4, menunjukkan seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas, baik berdasarkan, sehingga seluruh indikator dinyatakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel laten penelitian.

Tabel 4. Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas				Reabilitas		
	HK	KM	SE	AVE	Cronbach's alpha	Rho_a	Rho_c
HK				0,667	0,937	0,949	0,947
KM	0,757			0,710	0,864	0,867	0,907
SE	0,441	0,782		0,641	0,907	0,917	0,926

2. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan indeks yang berguna untuk menunjukkan sejauh mana sekumpulan indikator atau item pengukuran secara konsisten dapat dipercaya atau diandalkan (reliabel). Menurut Hair et al., (2022) dalam memenuhi kriteria pengujian *composite reliability* maka diperlukan nilai $\geq 0,70$ agar konstruk tersebut dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hasil pengujian pada Tabel 4, menunjukkan seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas, baik berdasarkan, sehingga seluruh indikator dinyatakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel laten penelitian.

3.2.3 Convergent Validity

Convergent validity dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk menilai kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya. Hair et al., (2022) menyatakan bahwa diperlukan nilai AVE $\geq 0,50$ ini menunjukkan bahwa indikator-indikator konstruk mampu menjelaskan setidaknya 50% varians dari konstruk tersebut., Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara memadai.

3.2.4 Discriminant Validity

Menurut Hair et al., (2022) *Discriminant validity* bertujuan memastikan setiap konstruk memiliki perbedaan konseptual yang jelas. Pengujian dilakukan menggunakan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT) dengan kriteria $< 0,85$. Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan seluruh nilai HTMT antar konstruk $< 0,85$, yang berarti setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan konseptual yang jelas dan tidak terjadi tumpang tindih antar variabel laten yang diukur. Hasil ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3.3 Inner Model

Terdapat beberapa tahapan dalam pengujian *inner model*, yaitu meliputi uji *Collinearity* (VIF), *Path Coefficients*, *Coefficient of Determination* (R^2), *Effect Size* (f^2), *Predictive Relevance* (Q^2), serta PLS-Predict.

3.3.1 Collinearity

Uji collinearity digunakan untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas antar variabel prediktor dalam model. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria VIF $< 3,3$ (Hair et al., 2022). Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan seluruh nilai VIF berada di bawah batas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	t-statistics	p-values	VIF	f^2	R^2 adjusted	Keputusan
H1	HK -> KM	4,083	0,000	1,323	0,932	0,740	Diterima
H2	SE x HK -> KM	2,608	0,009	1,057	0,218		Diterima

3.3.2 Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk menilai arah dan kekuatan pengaruh antar konstruk dalam model struktural. Signifikansi hubungan diuji menggunakan nilai t-statistics dan p-values dengan kriteria t-statistics $> 1,96$ dan p-values $< 0,05$ (Hair et al., 2022). Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar

variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

3.3.3 Coefficient of Determination (R^2)

Nilai R-Square digunakan untuk menilai kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan variansi konstruk endogen. Menurut Hair et al., (2022) rentang nilai *R-Square* dikategorikan ke dalam 3 tingkatan, yaitu kategori rendah dengan *R-Square* 1–40%, kategori sedang 41–70% dan kategori tinggi 71–100%. Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-Square Adjusted untuk Keberanian Moral Auditor Internal (KM) sebesar 0,740, yang berarti 74,0% variasi KM dapat dijelaskan oleh Hubungan Kerja Auditor Internal–Eksternal (HK) dan interaksi moderasi *Self-Efficacy* (SE). Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel Keberanian Moral Auditor Internal (KM).

3.3.4 Effect Size (f^2)

Effect size (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Menurut Hair et al., (2022) kriteria kategori nilai *f-square* 0,02 mempunyai efek kecil, 0,15 sedang dan nilai 0,35 besar. Nilai < 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak mempunyai efek. Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh Hubungan Kerja Auditor Internal–Eksternal (HK) terhadap Keberanian Moral Auditor Internal (KM) memiliki nilai f^2 sebesar 0,894 yang termasuk kategori efek besar. Sementara itu, *Self-Efficacy* (SE) sebagai variabel moderasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,269 yang tergolong efek sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Hubungan Kerja Auditor Internal–Eksternal (HK) terhadap Keberanian Moral Auditor Internal (KM) lebih dominan dibandingkan efek moderasi *Self-Efficacy* (SE).

3.3.5 Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model terhadap konstruk endogen. Hair et al., (2022) jika nilai > 0, maka model memiliki relevansi prediktif yang baik, artinya konstruk endogen dapat diprediksi dengan akurat oleh konstruk eksogen, jika ≤ 0 , maka model tidak memiliki kemampuan prediktif yang memadai. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan seluruh nilai Q^2 Predict pada indikator KM bernilai positif, dengan rentang nilai antara 0,313 hingga 0,573. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dan mampu memprediksi Keberanian Moral Auditor Internal secara akurat.

Tabel 6. Hasil PLS-Predict Statistik

Variabel	Item	Q^2 Predict	RMSE	
			PLS-SEM	LM
Keberanian Moral Auditor Internal (KM)	KM 1	0,313	0,768	0,947
	KM 2	0,480	0,789	1,459
	KM 3	0,486	0,808	1,161
	KM 4	0,573	0,687	1,251

3.3.6 PLS-Predict

Menurut Hair et al., (2022), Pengujian PLS-Predict dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model terhadap data di luar sampel. Hasil perbandingan nilai RMSE menunjukkan bahwa model PLS-SEM memiliki nilai RMSE yang lebih rendah dibandingkan model Linear Model (LM) pada seluruh indikator KM, yang menandakan akurasi prediksi yang lebih baik. Secara keseluruhan, hasil ini mengonfirmasi bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan andal dalam memprediksi Keberanian Moral Auditor Internal.

B. Pembahasan

H1: Pengaruh Hubungan Kerja Auditor Internal – Eksternal Mempengaruhi Keberanian Moral Auditor Internal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara auditor internal dan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap keberanian moral auditor internal di perguruan tinggi Pekanbaru. Hubungan kerja yang terjalin secara harmonis, terbuka, dan kolaboratif berperan sebagai faktor penting dalam mendorong auditor internal untuk bertindak dengan integritas, khususnya ketika menghadapi tekanan atau dilema etika. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) serta konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kualitas kolaborasi antara auditor internal dan eksternal dapat

memperkuat keberanian auditor internal dalam mengungkapkan penyimpangan dan perilaku tidak etis (Hermanson, Parlier, and Popova, 2025).

Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Kognitif Sosial yang dikemukakan oleh Bandura, yang menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor kognitif dan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, hubungan kerja yang kuat dengan auditor eksternal berfungsi sebagai bentuk dukungan lingkungan yang meningkatkan self-efficacy auditor internal dalam pengambilan keputusan etis. Dukungan profesional dan validasi yang diterima auditor internal dari auditor eksternal, serta proses transfer pengetahuan yang efektif, berkontribusi pada peningkatan keberanian moral dan objektivitas auditor internal dalam menjalankan fungsi audit sesuai dengan prinsip etika (Khelil, 2023; Morais & Franco, 2019).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan kerja antara auditor internal dan auditor eksternal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keberanian moral auditor internal. Peningkatan keberanian moral tersebut pada gilirannya memperkuat fungsi audit, sistem pengendalian internal, serta transparansi dalam pengelolaan sumber daya di lingkungan perguruan tinggi (Hermanson et al., 2025; Khelil et al., 2018).

H2: Pengaruh Hubungan Kerja Auditor Internal – Eksternal Mempengaruhi Keberanian Moral Auditor Internal Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara auditor internal dan auditor eksternal berpengaruh positif terhadap keberanian moral auditor internal, dengan self-efficacy sebagai variabel moderasi, di perguruan tinggi Pekanbaru. Self-efficacy, yang merefleksikan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara efektif, berperan sebagai faktor penguat yang meningkatkan kepercayaan diri auditor internal dalam menghadapi dilema etika, khususnya dalam konteks kerja sama dengan auditor eksternal (Khelil, 2023). Auditor internal dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung mampu memanfaatkan kualitas hubungan kerja tersebut secara optimal, sehingga memperkuat keberanian moral dalam pengambilan keputusan etis meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Sebaliknya, auditor internal dengan tingkat self-efficacy yang rendah cenderung menunjukkan keterbatasan dalam bertindak secara etis, bahkan ketika hubungan kerja dengan auditor eksternal telah terjalin dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif tidak secara otomatis meningkatkan keberanian moral auditor internal tanpa didukung oleh keyakinan individu terhadap kapasitas profesionalnya. Dengan demikian, self-efficacy terbukti memoderasi hubungan kerja auditor internal–eksternal dalam mendorong auditor internal untuk mengambil keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai etika dan prinsip profesional.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang efektif antara auditor internal dan auditor eksternal berkontribusi pada peningkatan kualitas audit serta memperkuat keberanian moral auditor internal dalam mengungkapkan penipuan atau penyimpangan organisasi (Khelil, 2023; Khelil et al., 2018). Oleh karena itu, perguruan tinggi di Pekanbaru perlu memastikan terbangunnya hubungan kerja yang kolaboratif antara auditor internal dan eksternal, didukung oleh peran manajemen puncak dan budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan transparansi, integritas, dan efektivitas sistem pengawasan internal melalui keberanian moral auditor internal (Khelil, 2023).

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Hubungan kerja auditor internal-eksternal berpengaruh positif terhadap keberanian moral auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan kerja antara auditor internal dan eksternal, maka semakin tinggi keberanian moral auditor internal dalam menghadapi dilema etika dan tekanan yang mungkin timbul dalam mengungkapkan temuan yang berkaitan dengan penyimpangan atau pelanggaran etika di tempat kerja. Dan *Self-efficacy* memperkuat pengaruh hubungan kerja auditor internal-eksternal terhadap keberanian moral auditor internal. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi pada auditor internal memperkuat kemampuan mereka dalam mengambil keputusan etis, serta lebih berani melaporkan penyimpangan berada di bawah tekanan, baik dari manajemen maupun lingkungan kerja lainnya.

Referensi

1. Bandura, A. (1986). Social Foundations Of Thought And Action. *Englewood Cliffs, Nj, 1986*(23–28), 2.
2. Bandura, A. (2006). Guide To The Construction Of Self-Efficacy Scales. In *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents*.
3. Eden, D. (1996). *From Self-Efficacy To Means Efficacy: Internal And External Sources Of General And Specific Efficacy*.
4. Eden, D. (2001). Means Efficacy: External Sources Of General And Specific Subjective Efficacy. In *Work Motivation In The Context Of A Globalizing Economy* (Pp. 65–77). Erlbaum.

5. Endaya, K. A. (2014). Coordination And Cooperation Between Internal And External Auditors. *Journal Of Finance And Accounting*, 5(9), 76–80.
6. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. Sage Publications, Inc.
7. Hannah, S. T., Sweeney, P. J., & Lester, P. B. (2010). The Courageous Mind-Set: A Dynamic Personality System Approach To Courage. *The Psychology Of Courage: Modern Research On An Ancient Virtue.*, 125–148. <https://doi.org/10.1037/12168-007>
8. Hermanson, S., Parlier, J., & Popova, V. (2025). Beyond Reliance: Internal Auditors' Perceptions Of Their Relationships With External Auditors. In *Current Issues In Auditing*. <https://doi.org/10.2308/Ciia-2023-042>
9. Khelil, I. (2023). The Working Relationship Between Internal And External Auditors And The Moral Courage Of Internal Auditors: Tunisian Evidence. *Arab Gulf Journal Of Scientific Research*, 41(4), 462–477. <https://doi.org/10.1108/Agjsr-07-2022-0121>
10. Khelil, I., Hussainey, K., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (2016). Audit Committee – Internal Audit Interaction And Moral Courage. *Managerial Auditing Journal*, 31(4–5), 403–433. <https://doi.org/10.1108/Maj-06-2015-1205>
11. Khelil, I., Hussainey, K., & Noubbigh, H. (2018). Chief Audit Executives' Perceptions Of Drivers Of Moral Courage: Tunisian Evidence. *International Journal Of Accounting, Auditing And Performance Evaluation*, 14(4), 315. <https://doi.org/10.1504/Ijaape.2018.095107>
12. Morais, G., & Franco, M. (2019). Deciding Factors In Cooperation And Trust Between Internal And External Auditors In Organizations: An Exploratory Analysis. In *International Journal Of Auditing*. <https://doi.org/10.1111/Ijau.12160>
13. Prihastuti, A. H., Efrilina, S., Sukri, S. A., & Miran, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Auditor Internal, Dukungan Auditee Dan Hubungan Auditor Internal Dan Eksternal Terhadap Efektivitas Audit Internal Pada Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 6(1), 248–260.
14. Saputra, D., Ananda Rinaldy, R., Islam Riau, U., & Author, C. (2024). The Influence Of Computer-Assisted Audit Techniques (Caat) On The Use Of Heuristic Methods By Auditors Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer (Caat) Terhadap Penggunaan Metode Heuristik Oleh Auditor. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6673–6686. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
15. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta*. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
16. Tanjung, I., & Arif, Teuku Muhammad Valdy. (2023). *Eks Rektor Dan Bendahara Uin Suska Riau Jadi Tersangka Korupsi Rp 7,6 Miliar*. Kompas.Com. <https://regional.kompas.com/read/2023/11/21/193020878/Eks-Rektor-Dan-Bendahara-Uin-Suska-Riau-Jadi-Tersangka-Korupsi-Rp-76-Miliar?Page=All>