

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
AUDITOR QUALITY PADA INDUSTRI GARMEN DENGAN MEDIASI
KNOWLEDGE SHARING DAN MODERASI GENDER DI PT MOD INDO
UNGARAN DALAM INDUSTRI GARMEN**

WIJI LESTARI

NIM 22231465

Program Magister Manajemen UNIVERSITAS BPD

Widjilestari92@gmail.com

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri garmen di Indonesia merupakan salah satu sektor yang sangat berkontribusi dalam sektor pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut data dari Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), industri ini memberikan kontribusi signifikan terhadap ekspor nasional dan penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2022 ekspor dari sektor garmen mencapai lebih dari USD 13 miliar dan industri ini menyerap lebih dari 3 juta tenaga kerja (API, 2022). Terhitung pada triwulan ke tiga sektor industri garmen menembus angka 5.02% sehingga Indonesia masuk dalam 10 penyumbang produk manufacture dunia (ScaleOcean Team, n.d.). Salah satu perusahaan yang berperan dalam industri ini adalah PT MOD INDO Ungaran yang beroperasi di bidang produksi pakaian jadi (garmen). PT MOD INDO Ungaran dalam menghadapi persaingan global yang ketat dituntut untuk memastikan kualitas produk yang dihasilkan tetap sesuai dengan standar internasional. Kualitas produk yang dihasilkan oleh PT MOD INDO Ungaran sangat dipengaruhi oleh peran kinerja auditor quality dalam mengawasi setiap tahapan proses produksi. Dalam beberapa tahun terakhir PT MOD INDO Ungaran menghadapi sejumlah masalah terkait kinerja auditor quality berdasarkan laporan audit internal pada tahun 2023 terdapat penurunan pada kinerja auditor quality dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka mengingat seberapa pentingnya pengaruh kinerja auditor quality dalam menjaga kestabilan produk garmen terutama di bagian sewing dan finishing, yang berdampak pada tingginya tingkat retur dari konsumen (Laporan Kinerja Auditor quality PT MOD INDO Ungaran, 2023). Beberapa masalah utama yang dihadapi auditor di PT MOD INDO Ungaran antara lain adalah kurangnya kolaborasi antara tim auditor dan terbatasnya pengetahuan tentang prosedur terbaru, serta tingginya beban kerja di beberapa divisi audit. (Razak et al., 2022) mengemukakan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor quality sehingga dalam hal ini iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hastari & Netania Emilisa, 2023) mengemukakan bahwa Transformational Leadership memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Performance, Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing, Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behaviour, Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance dan Innovative Work Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance.

Namun pada penelitian (Didik Hadiyatno, 2024) menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam dunia industri manufacture serta faktor-faktor kontekstual dalam dunia industri yang memoderasi antara hubungan tersebut dimana efisiensi, operasional dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, sehingga kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi dalam dunia garmen untuk

mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pada penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja auditor quality di PT MOD INDO Ungaran serta bagaimana knowledge sharing memediasi hubungan tersebut. Selain itu penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran moderasi gender dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Handayani et al. (2021) dan Malik et al. (2022) adalah pada penekanan yang lebih besar terhadap variabel moderasi gender serta penerapan knowledge sharing secara lebih mendalam dalam konteks industri garmen. Walaupun penelitian terbaru telah mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap beberapa faktor penting dalam organisasi yang masih terdapat kekurangan pada penelitian ini mengenai peran moderasi gender dan mediasi knowledge sharing khususnya dalam industri garmen. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada PT MOD INDO Ungaran dengan tujuan untuk meneliti lebih mendalam tentang efek kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor quality di mana knowledge sharing bertindak sebagai mediasi dan gender sebagai variabel moderasi dalam konteks industri garmen.

Tabel 1.1 Kinerja Auditor pada PT MOD INDO UNGARAN (2022-2023)

TABEL INDIKATOR PROBLEM KINERJA AUDITOR INTERNAL (2022-2023)		
NO	PROBLEM	PRESENTASE
1.	SKILL	68%
2.	ATTITUDE	60%
3.	BEKERJA DALAM TEAM	65%
4.	KOMUNIKASI DENGAN REKAN KERJA DAN PIMPINAN	40%
5.	PENGETAHUAN	67%
6.	TINGKAT ABSENSI YANG TINGGI	50%
7.	KETEPATAN PENYELESAIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB	55%
8.	INISIATIF	45%
9.	PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN DIRI	47%
10.	KUALITAS PEKERJAAN	65%

Sumber data : PT MOD INDO UNGARAN 2022-2023

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena pada PT MOD INDO UNGARAN maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja audit quality?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap knowledge sharing di PT MOD INDO Ungaran?
3. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja auditor quality di PT MOD INDO Ungaran?
4. Apakah knowledge sharing memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality ?
5. Apakah gender memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality?
6. Apakah gender memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing.
3. Menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja auditor quality.
4. Menganalisis peran mediasi dari knowledge sharing dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kinerja auditor quality.
5. Menganalisis peran gender sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja auditor quality.
6. Menganalisis peran gender sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan knowledge sharing.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan transformasional dan pengetahuan mengenai peran knowledge sharing serta pengaruh gender dalam konteks industri garment di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi PT MOD INDO Ungaran hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi peningkatan kualitas kinerja auditor quality melalui kepemimpinan transformasional yang didukung oleh program knowledge sharing dengan mempertimbangkan peran gender pada perusahaan garment manufacture di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Contingency Theory

Contingency Theory atau Teori Kontingensi adalah sebuah grand theory dalam ilmu manajemen dan organisasi yang menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi dalam memimpin orang. Pada teori ini menegaskan bahwa efektivitas suatu pendekatan bergantung pada seberapa baik pendekatan tersebut sesuai dengan kondisi atau situasi tertentu yang dihadapi dalam suatu organisasi. Dalam Teori Kontingensi variabel situasional, seperti lingkungan eksternal, ukuran organisasi, teknologi serta karakteristik bawahan dalam mempengaruhi adalah cara yang paling efektif dalam menjalankan fungsi manajemen atau kepemimpinan. Agency theory merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara manajemen perusahaan selaku agen dengan pemilik modal selaku pihak principal (Shoimah dkk, 2021). Teori ini dikenalkan oleh Alchian dan Demsetz (1972) dan Jensen dan Meckling (1976). Teori keagenan (agency theory) ini menjelaskan bahwa hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (principal) mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. (Majid, 2021). **Teori kontingensi** menekankan bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang dapat diterapkan dalam semua situasi sebaliknya efektivitas kepemimpinan dan manajemen tergantung pada konteks spesifik, termasuk karakteristik pengikut, lingkungan organisasi, dan faktor situasional lainnya. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan dan strategi manajerial (Lesmono & Siregar, 2021).

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional, pertama kali dikembangkan oleh Burns (1978) lalu kemudian diperluas oleh Bass (1985) Teori yang menekankan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dengan cara pendekatan transformasional. Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menggerakkan pengikut

untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi tujuan bersama dan jangka panjang organisasi (Roni Harsoyo, 2022). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong inovasi dan perubahan melalui pengaruh inspiratif, motivasi, dan stimulasi intelektual. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dalam tim. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang masalah-masalah etis memobilisasi energi dan sumber daya untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional biasanya memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu membangun ikatan secara emosional pengikutnya untuk mewujudkan tujuan ideal institusi. Kepemimpinan transformasional membangun loyalitas dan ikatan emosional pengikut atas dasar kepentingan dan sistem nilai ideal yang diyakini strategis untuk kepentingan dalam jangka Panjang dengan alur pendekatan yang mendukung dan menginspirasi. (Handayani et al., 2023). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual dengan menggunakan stimulasi intelektual dan pengaruh yang ideal dimana semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (GAMAL TABRONI, n.d.) Pada penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan transformasional sehingga pada teori ini sangat relevan dalam konteks penelitian yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja auditor PT MOD INDO UNGARAN.

2.3 Kinerja Auditor Quality

Menurut teori yang dikemukakan oleh DeAngelo (1981) kualitas kinerja audit quality adalah probabilitas di mana auditor mendeteksi dan melaporkan penyimpangan dalam laporan kompetensi teknis, independensi, serta kemampuan untuk menyusun laporan yang akurat. Dalam hal ini menekankan pentingnya audit internal dalam menjaga efektivitas kontrol internal dan proses operasional sangatlah penting dalam hal ini, oleh karena itu kinerja auditor quality yang berkualitas sangat berperan dalam memberikan keyakinan kepada manajemen serta pemangku kepentingan bahwa standar dan prosedur yang berlaku di perusahaan telah dijalankan dengan baik (AisahNurhasanah, n.d.). Definisi Internal audit adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara ataupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dari prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap hasil kinerja organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang di hasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Riadi, 2023) kualitas kinerja audit dianggap sebagai topik yang sangat penting dalam penelitian akademis dan professional sehingga kinerja audit quality merupakan faktor penting dalam sebuah Perusahaan garmen (Hassanzadeh Mohassel et al.,2024).

2.4 Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah bagian dari teori *Knowledge Managemen* yang menekankan proses berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman antara individu dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. *Knowledge Sharing* adalah proses yang melibatkan interaksi sosial, di mana individu berbagi informasi dan pengalaman secara terbuka dalam upaya mencapai tujuan Bersama. Teori *Knowledge Sharing* didasarkan pada prinsip bahwa berbagi pengetahuan antar individu dapat mempercepat pengembangan inovasi. Thomas H.Devanport dan Laurence Prusak, dalam buku mereka mengatakan”Working Knowledge” dengan mendefinisikan knowledge sharing sebagai proses Dimana individu ataupun kelompok saling bertukar pengetahuan keterampilan informasi dalam konteks kinerja

mereka (AisahNurhasanah, 2024). Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk bekerja sama. Knowledge sharing merupakan bagian dari knowledge management agar bisa menciptakan ide-ide serta inovasi yang akan memajukan dan untuk keberlangsungan organisasi (Hassanzadeh Mohassel et al., 2024).

2.5 Gender sebagai variabel moderasi

Dalam konteks sosial, gender sering kali mempengaruhi cara individu merespon gaya kepemimpinan termasuk kepemimpinan transformasional. Teori gender menyatakan bahwa perbedaan gender sebagai konstruksi sosial dapat membentuk preferensi individu terhadap metode komunikasi, kolaborasi, dan motivasi dalam organisasi (Beauvoir, 1949). Gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan Perempuan dilihat dari sosial dan budaya ini berarti bahwa gender dalam arti ini mendefinisikan laki-laki dan Perempuan dari sudut non biologis sehingga konsep gender adalah suatu hal yang melekat pada diri laki-laki dan Perempuan yang dikonstruksi secara sosial ataupun kultural (Siti Mahmudah et al., 2022). Simone de Beauvoir, seorang feminis Prancis terkenal, menekankan pentingnya memahami bahwa gender adalah sesuatu yang dipelajari dan diasosiasikan dengan peran sosial, dia berpendapat bahwa perbedaan gender lebih banyak disebabkan oleh budaya dan sistem sosial, daripada faktor biologis semata. Simone de Beauvoir menyatakan bahwa gender adalah hasil dari kondisi sosial, bukan faktor biologis semata, karena pada dasarnya gender merupakan salah satu faktor non teknis yang berpengaruh terhadap kualitas audit (Riswandi et al., 2023).

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Quality

Kepemimpinan Transformasional dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mempromosikan kepentingan karyawan sehingga dapat membantu mereka mencapai tujuan kolektif (Hastari & Netania Emilisa, 2023) hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2020), Menurut (Shahidah, et al., 2021) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja auditor quality hal ini juga selaras dengan penelitian (Puyri & Pasaribu 2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin yang karismatik akan mampu memberikan motivasi yang inspiratif, semakin baik dalam meningkatkan rangsangan intelektual karyawan, dan mampu memberikan perhatian pada setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga seorang pemimpin yang mampu dan mau untuk mengembangkan potensi karyawan maka akan lebih mudah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di bandingkan kepemimpinan yang kaku, menurut Mustika dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena peran pemimpin dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal penting untuk mendorong pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga perusahaan perlu memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kusuma dan Rahyuda (2021) Patiar dan Wang (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Alhamidi, 2022).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai industri, termasuk audit.

Kepemimpinan transformasional memotivasi auditor untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui visi yang jelas, dukungan, dan dorongan inovasi. Menurut Bass & Avolio (2020) transformasional leader mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan memberikan inspirasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Studi oleh Xu et al. (2021) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja karena memperkuat keterlibatan dan komitmen auditor. Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1:Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Quality

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Transformasional terhadap Knowledge sharing

Kepemimpinan transformasional mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara anggota tim, yang pada akhirnya meningkatkan knowledge sharing. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang & Hu (2021) kepemimpinan transformational memberikan lingkungan yang kondusif bagi pertukaran informasi melalui penciptaan budaya kepercayaan dan inovasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, auditor lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan secara sukarela yang mendukung peningkatan kinerja organisasi (Lee et al., 2020). Knowledge Sharing dapat memungkinkan karyawan untuk menunjukkan perilaku Innovative Work Behaviour. Namun tanpa bimbingan iklim yang inovatif karyawan mungkin tidak tahu perilaku mana yang bermanfaat bagi organisasi dan tidak akan dapat menggunakan pengetahuan bersama untuk berinovasi (Rafique et al., 2022). Pada dasarnya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk bekerja sama dengan rekan kerja dengan memaksimalkan kapasitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermanfaat dan sejalan dengan tujuan yang telah dicapai sebelumnya (Prasetyo et al., 2022) maka dengan demikian knowledge sharing dapat memungkinkan karyawan untuk menunjukkan perilaku innovative work behaviour namun tanpa bimbingan iklim yang inovatif karyawan mungkin tidak tahu perilaku mana yang bermanfaat bagi organisasi dan tidak akan dapat menggunakan pengetahuan bersama untuk inovasi (Rafique et al., 2022) sehingga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap knowledge sharing (Fitri Alisa Daulay & Dewi Zulvia, 2023). Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2:Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Knowledge Sharing

2.6.3 Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja auditor

Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja auditor karena memungkinkan pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan keterampilan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Goh & Sandhu (2020) knowledge sharing meningkatkan efektivitas auditor dalam melakukan audit yang kompleks karena adanya transfer pengetahuan yang relevan. Hal ini juga diperkuat oleh studi dari Kim et al. (2022) yang menyatakan bahwa ketika knowledge sharing meningkat kualitas audit juga menjadi lebih tinggi karena auditor mampu menggunakan informasi terbaru dan teknik terbaik. Knowledge sharing adalah kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Knowledge sharing merupakan bagian dari knowledge management agar bisa menciptakan ide-ide serta inovasi yang akan berkontribusi untuk keberlangsungan suatu organisasi (Nadilla, 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2020) menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga sangatlah penting dalam hal melakukan sharing dalam hal pekerjaan terlebih untuk auditor. Dari penelitian terdahulu

hubungan antara knowledge sharing dan kinerja berbanding lurus artinya bahwa semakin tinggi knowledge sharing pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi (Wibowo & Fatonah, 2023) Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Knowledge Sharing Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor Quality

2.6.4 Pengaruh Knowledge sharing dalam Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Quality

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja auditor quality secara tidak langsung melalui knowledge sharing. Pemimpin yang visioner dan mendukung mendorong auditor untuk berbagi informasi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hasil audit. Zhang et al.(2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung sharing informasi, yang memfasilitasi proses kerja yang lebih efisien dan meningkatkan kualitas hasil audit. Wang & Zhou (2023) menambahkan bahwa mediation oleh knowledge sharing sangat penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja auditor quality secara keseluruhan. Knowledge sharing diperlukan untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan dengan motivasional yang diciptakan, karena dalam hal ini knowledge sharing dapat dilakukan secara konvensional atau mengandalkan teknologi dengan menerapkan sistem diskusi, briefing pagi, penggunaan media sosial, aplikasi, dan website organisasi yang dapat digunakan untuk media untuk berbagi. Menurut salem dan Obeidat (2020) pengetahuan yang dibagikan harus relevan secara operasional dan dapat diterapkan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nurhayati & Tanuwijaya, 2023). Knowledge sharing sangatlah penting untuk aktualisasi diri, seorang pegawai yang tidak memperoleh knowledge sharing tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan psikisnya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu knowledge sharing mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel knowledge sharing diteliti pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2020) menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menyatakan knowledge sharing merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara knowledge sharing dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi knowledge sharing pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi (Wibowo & Fatonah, 2023). Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Quality.

2.6.5 Gender Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Quality

Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa gender dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kinerja auditor quality. Menurut studi oleh Chen & Tang (2021) laki-laki dan perempuan mungkin merespons kepemimpinan transformasional secara berbeda karena faktor sosial-budaya sedangkan penelitian lain oleh Park & Cho (2020) menemukan bahwa gender berperan penting dalam menavigasi ekspektasi dan gaya

komunikasi di tempat kerja sehingga memoderasi efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan kualitas auditor (Industri, n.d.) Kualitas auditor ditentukan kompetensi dan independensi dalam menemukan, mengoreksi, dan melaporkan salah saji material, sehingga mendapatkan kualitas audit yang terbaik (Xiao et al.,2020). Kompetensi Auditor yang berkualitas memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai dalam melakukan dan berwenang secara hukum dan berwenang untuk melakukan audit berdasarkan mandat atau dasar hukum pendirian organisasi (Salsadila et al.,2023). Gender merupakan salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kualitas audit. Trikartika&Trikartiko&Dewayanto (2021) menyatakan gender diversity berpengaruh terhadap kualitas audit (Hudha &Utomo,2020). Pada dasarnya kualitas audit merupakan isu komplek karena banyak yang mempengaruhinya, Trikartiko dan Dewanto (2021) mengatakan Kualitas pekerjaan auditor biasanya dikaitkan dengan kualifikasi keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan yang kompeten pada biaya yang paling rendah serta sikap independensi dengan klien. Adanya perlakuan yang berbeda antara auditor pria dan wanita akibat diskriminasi gender. Auditor pria cenderung tertantang jika ada masalah yang dihadapi saat menjalankan tugas sedangkan auditor wanita cenderung menghindari konsekuensi konflik. Auditor wanita mudah bekerjasama dalam tim dibandingkan auditor pria, tetapi saat ada risiko yang timbul, maka pria cenderung lebih banyak membantu dibandingkan wanita. Auditor wanita lebih cocok dengan bidang akuntansi dan keuangan karena karakteristik psikologis perempuan cenderung lebih teliti, memiliki daya ingat lebih baik dan ketahanan mental dalam berhadapan dengan uang dan angka itu yang dikatakan (Siti Mahmudah et al., 2022). Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5:Gender Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Quality

2.6.6 Gender Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Knowledge Sharing

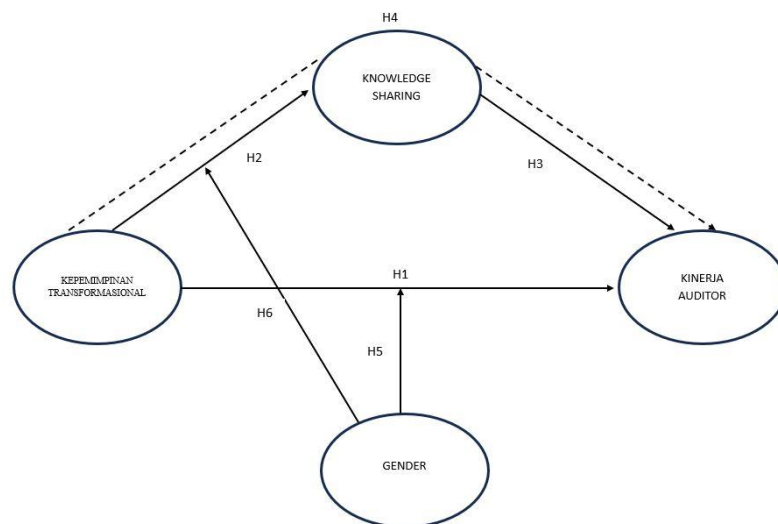
Pada dasarnya Gender adalah perbedaan jenis laki-laki dan Perempuan, karena dalam hal ini kompetensi Auditor dapat memberikan keyakinan terhadap hasil audit yang dilakukan. Auditor quality memiliki independensi memberikan respon yang berbeda jika memiliki sebuah persoalan audit sama halnya dengan auditor Quality laki-laki dianggap lebih rasional (Riswandi et al., 2023). Dalam hal ini peran gender dalam knowledge sharing juga mendapatkan perhatian dalam literatur terbaru. Penelitian oleh Li & Wei (2022) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih terlibat dalam aktivitas knowledge sharing ketika didukung oleh kepemimpinan transformasional karena adanya komunikasi yang empatik dan relasional. Sementara itu, menurut Zhang & Wu (2023) laki-laki mungkin merespons dengan cara yang berbeda dengan lebih fokus pada aspek formal sharing knowledge, sehingga hal ini dapat memperkuat atau menghambat knowledge sharing tergantung pada konteks organisasional. Pada hal ini antara laki laki laki dan Perempuan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menyelesaikan masalah terutama dalam hal pekerjaan, karyawan perempuan memang cenderung lebih ulet dan cepat dalam hal penyelesaian tugas atau pekerjaan jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki, namun karyawan perempuan cenderung lemah dalam hal mentalitas, seperti ketika diberikan tugas luar kota, beberapa karyawan perempuan masih ada yang tidak siap dan ragu-ragu. Berdasarkan penelitian tedahulu yang diteliti oleh (Wilda et al., 2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gender, beban kerja, dan motivasi kerja. Variabel gender yang terdapat dalam penelitian Arvin, Hadi dan Budi menunjukkan hasil dimana gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bringin Gigantara, dalam penelitan yang dilakukan oleh (Nurriyadi,2020) yang menggunakan variabel gender sebagai salah satu variabel dalam penelitiannya, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada gender

terhadap kinerja karyawan.(Siti Mahmudah et al., 2022).Dengan demikian penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6:Gender Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Knowledge Sharing

2.7 Model Penelitian

Model penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality pada industri garmen dengan mediasi knowledge sharing dan moderasi gender di PT MOD INDO UNGARAN dalam industri garmen.



Gambar 2.1 Model penelitian

2.7.1 Definisi Konsep

Definisi konsep memiliki fungsi untuk menggambarkan topik terkait yang hendak diteliti. Berikut adalah definisi konsep dari masing-masing variabel pada penelitian ini :

a. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan visi dan misi yang jelas, mendorong inovasi, dan memperhatikan kebutuhan individual serta anggota tim. Pemimpin ini tidak hanya berfokus pada kepentingan pribadi saja namun pada pengembangan dan kesejahteraan pengikut. Northouse(2022) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim untuk mengidentifikasi kebutuhan perubahan, menciptakan visi untuk perubahan tersebut, sehingga menginspirasi serta memotivasi anggota tim untuk mewujudkannya. Kepemimpinan transformasional menekankan bahwa seorang pemimpin mendorong bekerja sama untuk mencapai tujuan Perusahaan sehingga secara keseluruhan kepemimpinan transformasional merupakan pola, prinsip, keyakinan dan kebutuhan sebagai upaya baru sehingga dalam hal ini kepemimpinan transformasional dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan karena memiliki pandangan yang visioner yang dapat membantu bawahan dalam memperoleh keterampilan yang dibutuhkan.(Didik Hadiyatno, 2024).

b. Kinerja Auditor Quality (Auditor Performance)

Kinerja auditor Quality merujuk pada kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas audit secara efektif, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja ini meliputi aspek teknis seperti kualitas hasil audit, efisiensi dalam waktu dan sumber daya, serta kemampuan menjaga independensi dan objektivitas selama proses audit dilaksanakan.

DeFond&Zhang (2023) mendefinisikan kinerja auditor quality sebagai kemampuan seorang auditor untuk menghasilkan audit yang berkualitas, dengan menjaga integritas, efisiensi, dan pemenuhan standar etika serta profesi yang tinggi. Christensen et al. (2022) menambahkan bahwa kinerja auditor Quality mencakup kemampuan untuk mendeteksi dan mengungkapkan kesalahan serta kecurangan, dan secara efektif menyampaikan hasil audit kepada pihak yang berkepentingan sehingga tidak terjadi masalah pada proses berikutnya.

c. Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)

Knowledge sharing adalah proses di mana individu atau tim berbagi informasi, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang relevan dengan rekan kerja atau organisasi. Proses ini penting dalam meningkatkan kinerja dan inovasi di dalam organisasi melalui kolaborasi dan pertukaran ide. Mendefinisikan bahwa knowledge sharing sebagai kegiatan dalam manajemen penengetahuan untuk memberikan masukan dan menyebarkan ide, pengetahuan, pengalaman, atau skil seseorang dalam lingkungan organisasi agar bisa menciptakan ide-ide baru atau inovasi demi keberlangsungan suatu organisasi. (Wibowo & Fatonah, 2023). Pada dasarnya knowledge sharring merupakan gambaran konsep mengenai interksi dalam bentuk komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetaahuan seseorang dengan sistematis dalam mendistribusikan pengetahuan dari seseorang kepada organisasi bagi yang membutuhkan melalui media yang variative (Khaerana & Mangiwa, 2021). Knowledge sharing adalah sebuah proses manajemen pengetahuan sebagai proses pertukaran informasi baik berupa data, keahlian pengetahuan diantara karyawan untuk mencapai pengetahuan baru dan mencapai tujuan dalam organisasi (Hastari&NetaniaEmilisa,2023).

d. Moderasi Gender (Gender Moderation)

Moderasi gender mengacu pada peran gender sebagai faktor yang memoderasi atau mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam konteks kepemimpinan moderasi gender menggambarkan bagaimana perbedaan persepsi, pengalaman, dan peluang antara pria dan wanita dapat mempengaruhi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan berbagi pengetahuan. Eagly&Heilman (2021) mendefinisikan moderasi gender sebagai peran yang dimainkan oleh sebab itu perbedaan gender sangat mempengaruhi dalam berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, komunikasi, dan distribusi peluang karier. Eagly (2020) menyatakan bahwa gender memiliki peran penting dalam membentuk persepsi dan perilaku kepemimpinan, yang dapat mempengaruhi bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dan diterima dalam organisasi.

2.7.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu unsur penting dalam suatu penelitian karena akan menjadi pedoman dalam penyusunan instrument penelitian. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
----	---------------------	-----------	-------

1.	Kepemimpinan Transformasional (Almahasneh et al., 2022)	1. Inspirational Motivation: Pemimpin menginspirasi dan memotivasi tim 2. Idealized Influence: Pemimpin menjadi panutan yang dihormati 3. Intellectual Stimulation: Pemimpin mendorong tim berpikir kreatif 4. Individualized Consideration: Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu 5. Innovation Support: Pemimpin mendukung inovasi dalam pekerjaan	Skala <i>Likert</i> 1-5
2.	Kinerja Auditor (Auditor Performance) (Imafidon et al., 2023)	1. Efisiensi Audit: Auditor menyelesaikan tugas audit dengan efisien 2. Kualitas Audit: Ketepatan dan akurasi hasil audit 3. Independensi: Auditor bekerja secara objektif 4. Kompetensi Teknis: Pemahaman auditor tentang standar audit 5. Komunikasi Efektif: Auditor mampu menyampaikan hasil audit secara jelas	Skala <i>Likert</i> 1-5
3.	Knowledge Sharing (Siti Mahmudah et al., 2022)	1. Willingness to Share: Kesiediaan individu berbagi pengetahuan 2. Trust and Collaboration: Tingkat kepercayaan dan kolaborasi dalam tim 3. Knowledge Accessibility: Ketersediaan pengetahuan yang relevan 4. Use of Technology: Penggunaan teknologi untuk berbagi pengetahuan	Skala <i>Likert</i> 1-5

4.	Moderasi Gender (Gender Moderation) (Nabih et al., 2023)	1.Persepsi Gender dalam Kepemimpinan:Persepsi terhadap pria dan wanita dalam peran kepemimpinan 2.Work-Life Balance: Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja 3.Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional pria dan wanita dalam konteks pekerjaan 4.Career Advancement Opportunities:Kesempatan promosi yang berbeda antar gender	Skala <i>Likert</i> 1-5
----	--	---	-------------------------

3.METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pada penelitian kuantitatif cocok untuk mengukur hubungan antar variabel dan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya melalui pengolahan data statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan transformasional, knowledge sharing, kinerja auditor, dan variabel moderasi gender (Sekaran & Bougie, 2016).

3.2 Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di PT MOD UNGARAN, yang jumlahnya sebanyak 151 orang auditor quality, pada penelitian ini menggunakan metode sampel sensus di mana seluruh populasi auditor digunakan sebagai sampel. Metode ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan memungkinkan pengumpulan data dari semua anggota populasi, sehingga meningkatkan validitas hasil (Cooper & Schindler, 2014).

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada auditor di PT MOD Ungaran. Data primer dipilih untuk memperoleh informasi yang spesifik dan relevan dengan permasalahan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner tertutup yang terdiri dari serangkaian pernyataan yang diukur dengan skala Likert. Kuesioner memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar secara cepat dan efektif (Sugiyono, 2018). Skala Likert dipilih karena mudah digunakan dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Malhotra, 2010).

3.5 Teknik Pengukuran Data

Data diukur menggunakan skala Likert 5 poin, di mana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan 5 menunjukkan “sangat setuju.” Skala ini memungkinkan pengukuran persepsi responden secara kuantitatif dan membantu dalam analisis statistik (Hair et al., 2019).

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang diteliti untuk memperoleh informasi dan disimpulkan (sugiyono,13). Berdasarkan hipotesis dan pokok permasalahan penelitian ini memiliki 4 variabel ,sebagai berikut :

- 1.Variabel bebas (indenpenden) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait (Sugiono,2013) untuk variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformational.
- 2.Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel bebas (indenpenden)menurut (Sugiono 2013) variabel terikat pada variabel ini adalah kinerja auditor quality.
- 3.Variabel mediasi (intervening) terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat tidak dapat diamati dan diukur (Sugiono,2013) variabel mediasi pada penelitian ini adalah knowledge sharing.
- 4.Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi dan memperlemah hubungan antara variabel independent dan dependen (Sugiono,2015) variabel pada penelitian ini adalah Gender.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas:Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk melalui analisis faktor (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas: Reliabilitas diuji dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$, maka instrumen dianggap reliabel atau konsisten (Hair et al.,2019).

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Penggunaan metode Smart Pls digunakan karena memiliki kemampuan untuk menganalisis data dengan ukuran sampel yang lebih kecil serta model struktural yang kompleks (Ghozali & Latan, 2015). Analisis dilakukan dalam beberapa tahap:

1).Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, meliputi statistik dasar seperti rata-rata, standar deviasi, dan distribusi frekuensi (Sekaran & Bougie, 2016) dengan menggunakan metode Hair,Analisis PLS (Partial Least Squares)Pada analisis PLS, penelitian ini melibatkan beberapa tahap sebagai berikut:

a.Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model mengevaluasi reliabilitas dan validitas indikator yang mengukur variabel laten. Uji outer model mencakup Convergent Validity (nilai loading factor $> 0,7$) dan Discriminant Validity (AVE dan nilai Fornell-Larcker) (Hair et al., 2019).

b.Merancang Model Struktural (Inner Model)

Inner model menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat R-square dan Stone-Geisser Q-square untuk mengukur relevansi prediktif model (Ghozali & Latan, 2015).

2)Analisis Mediasi dan Moderasi

a)Analisis Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk menguji peran variabel knowledge sharing dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor quality. Prosedur mediasi dilakukan melalui metode bootstrap pada SmartPLS, dengan mengamati pengaruh langsung dan tidak langsung variabel tersebut (Hair et al., 2019).

b)Analisis Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Uji interaksi dilakukan untuk menguji pengaruh moderasi gender pada hubungan antara

kepemimpinan transformasional dan knowledge sharing serta kinerja auditor quality. Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk melihat apakah gender memperkuat atau melemahkan hubungan antar variabel (Hair et al., 2019).