

## ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR

Bela Angela<sup>1</sup>, Gideon Setyo Budiwitjaksono<sup>2</sup>

\*Email : [bela.angela17@yahoo.com](mailto:bela.angela17@yahoo.com)

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

**Abstract.** *This research aims to examine the effect of professionalism, independence, and work motivation on auditor performance. The population in this research were all independent auditors with minimum two years of work experience at the Public Accounting Firm (KAP) in Surabaya which was registered in the Directory of the Indonesian Institute of Public Accountants (IAPI) as of January 31, 2020. Sampling in this research used a simple random sampling technique with total sample as many as 103 independent auditors. This type of research was a quantitative research with the technique of data collection be in the form of survey by distributing questionnaires to several Public Accountant Firms (KAP) in Surabaya that have been willing to accept the questionnaires and have been registered in the Directory of the Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IAPI) in 2020. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis using the SPSS version 22 as a statistical program. The results of this research showed that professionalism, independence, and work motivation have a positive influence on auditor performance.*

**Keywords:** *professionalism, independence, work motivation, auditor performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Populasi penelitian ini yaitu seluruh auditor independen dengan minimal bekerja selama dua tahun di Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah Kota Surabaya yang telah terdaftar dalam *Directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) per tanggal 31 Januari 2020. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan total sampel sebanyak 103 auditor independen. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survei lapangan yaitu dengan menyebarkan secara langsung kuesioner ke beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Surabaya yang telah bersedia menerima kuesioner dan telah terdaftar dalam *Directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2020. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program statistik SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, serta motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

**Kata kunci :** profesionalisme, independensi, motivasi kerja, kinerja auditor.

## Pendahuluan

Dunia bisnis pada era globalisasi memiliki prospek berkembang yang sangat pesat. Tidak mengherankan apabila banyak pengusaha yang saat ini gencar untuk mengembangkan berbagai jenis usaha. Hal ini menyebabkan para pelaku usaha melakukan berbagai macam upaya untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya. Menurut Kirana & Suprasto (2019) salah satu usaha yang dilakukan adalah menaikkan laba dan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas serta dapat dipercaya oleh berbagai pihak. Suatu laporan keuangan dikatakan kredibel apabila laporan keuangan tersebut telah dilakukan pemeriksaan oleh pihak ketiga yang independen.

Pihak yang melakukan pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan disebut dengan auditor independen. Jasa yang diberikan oleh auditor independen yaitu jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Temaja & Utama, 2016). Jasa tersebut dibutuhkan untuk memperkirakan apakah laporan keuangan dari suatu perusahaan dapat dipertanggungjawabkan dan telah disajikan secara wajar.

Auditor independen merupakan profesi yang didasari oleh kepercayaan masyarakat karena mereka berharap bahwa auditor akan menjalankan tugasnya dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme, integritas, kejujuran, independensi, dan objektivitas. Salah satu indikator keberhasilan auditor dalam menjalankan profesinya dapat tercermin dari kinerja yang telah dilakukan serta kualitas audit yang telah dihasilkan (Rahayu & Badera, 2017).

Auditor independen sangat dituntut untuk memperhatikan dan menjunjung tinggi kode etik yang berlaku dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini disebabkan karena profesi tersebut sangat erat hubungannya dengan berbagai tindakan kecurangan dan kesalahan yang menyebabkan pelanggaran kode etik. Kasus yang terjadi di dalam negeri adalah kasus KAP Purwantono, Sungkoro, dan Surja pada PT Hanson Internasional Tbk. Pada Juli 2019, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengenakan sanksi kepada Sherly Jokom selaku akuntan publik pada KAP Purwantono, Sungkoro, dan Surja berupa pembekuan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama 12 bulan. Hal tersebut dikarenakan Sherly Jokom yang mengaudit Laporan Keuangan Tahunan PT Hanson Internasional Tbk. tahun 2016, terbukti melanggar kode etik profesi akuntan publik dari IAPI serta melanggar undang-undang pasar modal. OJK menilai bahwa auditor tidak cermat serta teliti dalam mengaudit LKT PT Hanson Internasional Tbk.

Kasus tersebut membuat masyarakat mempertanyakan kinerja dari auditor independen. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pihak yang membutuhkan jasa dari auditor independen yang berkompeten. Sehingga, auditor independen dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya supaya mampu memperoleh produk audit yang berkualitas dan dapat dipercaya bagi pihak lain. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang auditor. Beberapa faktor tersebut adalah profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja.

Cahyani et al. (2015) menjelaskan bahwa profesionalisme ialah sikap bertanggungjawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar audit yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Profesionalisme merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap profesi, khususnya auditor independen. Sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor akan memberikan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dengan adanya sikap profesionalisme, maka seorang auditor independen akan menghasilkan kinerja yang sangat baik (Anggreni & Rasmini, 2017).

Kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh faktor profesionalisme. Namun, independensi dari seorang auditor juga merupakan faktor yang mampu memengaruhi hal tersebut. Menurut Kirana & Suprasto (2019) independensi merupakan suatu standar yang

ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menjelaskan bahwa segala hal yang berkaitan dengan penugasan, maka sikap independensi harus dipertahankan oleh auditor. Sehingga, auditor yang memiliki independensi akan menjalankan tugasnya tanpa memihak kepada siapapun dalam menilai kewajaran laporan keuangan milik *auditee*.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja dari seorang auditor independen adalah motivasi. Menurut Rahayu & Badera (2017) motivasi mampu tercermin dari ambisi dalam memeriksa salah saji pelaporan yang terdapat pada laporan keuangan berdasarkan standar yang berlaku. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang mendorong setiap pribadi untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan bagi diri sendiri maupun organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, auditor akan selalu terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian ini menguji tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Surabaya dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat persamaan maupun perbedaan pada hasil penelitian jika dilakukan pada lokasi dan waktu yang berbeda. Faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini yaitu profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja.

Suatu sikap dan karakteristik dari suatu pribadi mampu dijelaskan dengan teori atribusi. Teori ini digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan tentang sikap auditor terhadap kinerjanya. Karena, pada dasarnya karakteristik dari seorang auditor akan menentukan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif. Variabel dependen yang dijadikan objek penelitian yaitu kinerja auditor. Sedangkan, variabel independen yang dijadikan objek penelitian yaitu profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dan teknik pengukuran menggunakan skala *likert*. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang dinyatakan pada tabel 1 :

**Tabel 1.** Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Auditor	Kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan yang telah diperoleh seorang auditor dalam kurun waktu tertentu.	Pengembangan solusi terhadap masalah yang terjadi pada saat penugasan, kemampuan dalam memenuhi tanggungjawab, kemampuan dalam mengambil keputusan pada setiap penugasan, kepercayaan diri akan profesi yang dijalani, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi, tingkat jam kerja yang diberikan terhadap organisasi, kemampuan untuk bekerja sesuai

		anggaran yang telah ditentukan pada setiap penugasan (Agustina, 2009).
Profesionalisme	Profesionalisme merupakan suatu tanggungjawab untuk berperilaku sesuai dengan standar yang mengatur tentang suatu profesi demi tercapainya tujuan kinerja yang baik.	Pengabdian atas profesi, kewajiban terhadap lingkungan sosial, sikap kemandirian, keyakinan pada profesi, serta ikatan dengan kawan seprofesi (Hariady, 2017).
Independensi	Independensi adalah suatu sikap auditor yang tidak dapat dipengaruhi dan memihak terhadap pihak lain pada saat memberikan opini.	Independensi dalam penyusunan program audit, investigatif, dan pelaporan (Kirana & Suprasto, 2019).
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan perilaku untuk melakukan upaya semaksimal mungkin demi mencapai suatu tujuan.	Dorongan untuk berbuat baik karena profesi yang dijalani, dorongan untuk bekerja secara maksimal dari organisasi tempat auditor bekerja, usaha auditor dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, dan usaha auditor dalam mencapai kesuksesan organisasinya (Marganingsih & Martani, 2010).

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini yaitu seluruh auditor independen dengan minimal bekerja selama dua tahun di KAP yang telah terdaftar pada *Directory* IAPI per tanggal 31 Januari 2020 di Wilayah Kota Surabaya. Dalam *Directory* Institut Akuntan Publik Indonesia per tanggal 31 Januari 2020 terdapat 47 KAP di Wilayah Kota Surabaya. Namun, pada saat peneliti melakukan survei awal untuk mengetahui jumlah auditor pada setiap KAP, hanya beberapa KAP di Wilayah Kota Surabaya yang bersedia untuk mengisi pertanyaan yang ada pada kuesioner. Jumlah populasi penelitian sebanyak 139 auditor. Tingkat toleransi kesalahan pengambilan sampel pada penelitian ini yakni 5% dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Bungin (2005). Berdasarkan perhitungan sampel maka sampel yang dibutuhkan sejumlah 103 auditor independen.

#### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Metode pengumpulan data pada penelitian ini berupa survei lapangan dengan menyebarkan secara langsung kuesioner ke KAP di Wilayah Kota Surabaya yang telah terdaftar dalam *Directory* IAPI tahun 2020.

#### Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini

dengan bantuan program statistik SPSS 22. Analisis data pada penelitian ini terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *pearson correlation*. Menurut Rahayu & Badera (2017) suatu kuesioner dinyatakan valid apabila hasil *pearson correlation* mempunyai nilai yang lebih besar dari 3% atau 0,30. Berikut merupakan hasil dari uji validitas atas variabel profesionalisme ( $X_1$ ), independensi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan kinerja auditor ( $Y$ ) yang dinyatakan dalam tabel 2 :

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>
Profesionalisme1	0,493
Profesionalisme2	0,712
Profesionalisme3	0,496
Profesionalisme4	0,561
Profesionalisme5	0,362
Profesionalisme6	0,622
Profesionalisme7	0,427
Profesionalisme8	0,541
Profesionalisme9	0,555
Profesionalisme10	0,499
Profesionalisme11	0,616
Profesionalisme12	0,420
Independensi1	0,484
Independensi2	0,786
Independensi3	0,700
Independensi4	0,677
Independensi5	0,673
Independensi6	0,688
Independensi7	0,741
Motivasi Kerja1	0,709
Motivasi Kerja2	0,689
Motivasi Kerja3	0,668
Motivasi Kerja4	0,762
Kinerja Auditor1	0,690
Kinerja Auditor2	0,668
Kinerja Auditor3	0,694
Kinerja Auditor4	0,412
Kinerja Auditor5	0,712
Kinerja Auditor6	0,717
Kinerja Auditor7	0,742

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Tabel 2 menjelaskan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel profesionalisme,

independensi, motivasi kerja, dan kinerja auditor menunjukkan bahwa hasil *pearson correlation* mempunyai hasil yang lebih besar dari 3% atau 0,30. Sehingga setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme, independensi, motivasi kerja, dan kinerja auditor adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Setiawan & Latrini (2016) suatu variabel mampu dikatakan reliabel jika hasil *cronbach alpha* > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian dinyatakan dalam tabel 3 :

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>
Profesionalisme	0,763
Independensi	0,806
Motivasi Kerja	0,648
Kinerja Auditor	0,782

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3 setiap variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60. Maka, setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel profesionalisme, independensi, motivasi kerja, dan kinerja auditor adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data dinyatakan terdistribusi normal apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki hasil > 0,05 (Trijayanti et al., 2015).

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
	0,200

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4 hasil dari *Asymp, Sig. (2-tailed)* menunjukkan 0,200 dan memiliki nilai > 0,05. Sehingga model regresi pada penelitian ini dinyatakan baik dengan data yang telah terdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Perbandingan hasil *tolerance* dengan hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* merupakan hal yang dilakukan untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini. Menurut Nuraini (2017) jika nilai *tolerance* lebih dari 10% serta nilai dari *Variance Inflation Factor* menunjukkan hasil < 10, maka dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas di variabel independen.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Profesionalisme	0,668	1,498
Independensi	0,832	1,202

Motivasi Kerja	0,718	1,393
----------------	-------	-------

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 5 setiap variabel independen mempunyai hasil *tolerance* > 10% serta *Variance Inflation Factor* menunjukkan hasil kurang dari 10. Sehingga model regresi di penelitian ini dapat dikatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *glejser* adalah pengujian yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Rahayu & Badera (2017) menyatakan jika signifikansi nilai *absolute residual* memiliki hasil > 5%, maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi <i>Absolute Residual</i>
Profesionalisme	0,300
Independensi	0,490
Motivasi Kerja	0,095

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Tabel 6 menjelaskan bahwa setiap variabel memiliki hasil signifikansi *absolute residual* dengan nilai > 0,05. Oleh sebab itu, model regresi di penelitian ini dapat dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil dari uji regresi linear berganda yang dilakukan melalui program statistik SPSS 22 dijelaskan pada tabel 7 :

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Koefisien Regresi
Konstanta	5,935
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,162
Independensi (X <sub>2</sub> )	0,246
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,478

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Persamaan dari model regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 5,935 + 0,162X_1 + 0,246X_2 + 0,478X_3 + \varepsilon$$

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R <sup>2</sup>
Y (Kinerja Auditor)	0,603

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal

tersebut mengartikan bahwa variabel independen yaitu profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja auditor sebesar 60,3% dan 39,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji Statistik F

Nilai F	Nilai Sig.
23,162	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Hasil dari uji F yang dinyatakan pada tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengartikan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel independen yaitu profesionalisme, independensi, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan pada kinerja auditor sebagai variabel dependen.

Uji t

**Tabel 10.** Hasil Uji Statistik t

	Nilai t	Nilai Sig.
Profesionalisme	2,336	0,022
Independensi	3,516	0,001
Motivasi Kerja	3,426	0,001

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Hasil dari uji F yang dinyatakan pada tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi pada variabel profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja sebesar 0,022 , 0,001 , dan 0,001. Hal ini mengartikan bahwa setiap variabel independen yaitu profesionalisme, independensi, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh secara individual pada kinerja auditor sebagai variabel dependen.

Pembahasan

Hasil pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut mengartikan bahwa tingginya sikap profesionalisme dari seorang auditor independen akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja auditor. Tabel 10. menyatakan bahwa variabel profesionalisme mempunyai nilai sig.  $0,022 < 0,05$  yang mengartikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini juga didukung dengan adanya koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar 0,162.

Hasil pertama dari penelitian ini didukung dengan penelitian Temaja & Utama (2016), Arumsari & Budiarta (2016), Wulandari & Prasetya (2020), Sitorus & Wijaya (2016), Prabayanthi & Widhiyani (2018), Suputra & Wulandari (2018), Badewin & Ruzita (2018), dan Nugraha & Ramantha (2015) yang menjelaskan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh secara positif pada kinerja auditor.



Hasil kedua dari penelitian ini menjelaskan bahwa independensi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja auditor. Hal tersebut mengartikan bahwa tingginya sikap independensi dari seorang auditor akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja auditor. Tabel 10. menyatakan bahwa variabel independensi mempunyai nilai  $\text{sig. } 0,001 < 0,05$  yang mengartikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima. Hal tersebut didukung pula dengan adanya koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar 0,246.

Hasil kedua dari penelitian ini didukung dengan penelitian Nuraini (2017), Kirana & Suprasto (2019), Amarin & Sukirman (2016), Devi & Putra (2019), Wanadri & Astuti (2015), dan Yadnya & Ariyanto (2017) yang menjelaskan bahwa independensi mempunyai pengaruh secara positif pada kinerja auditor.

Hasil ketiga dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja auditor. Hal tersebut mengartikan bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki auditor akan berdampak pada peningkatan dari kinerja auditor. Tabel 10. menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai  $\text{sig. } 0,001 < 0,05$  yang mengartikan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini juga didukung koefisien regresi yang memiliki nilai sebesar 0,478.

Hasil ketiga dari penelitian ini didukung dengan penelitian Rahayu & Badera (2017), Trijayanti et al. (2015), Putri & Badera (2019), Safitri (2015), dan Winidiantari & Widhiyani (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif pada kinerja auditor.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan terkait pengaruh profesionalisme, independensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Surabaya maka dapat diambil kesimpulan yaitu profesionalisme, independensi, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya profesionalisme, independensi, serta motivasi kerja yang dimiliki seorang auditor independen, maka kinerja auditor akan semakin baik.

Saran dari penelitian ini untuk pengembangan penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian serta menambahkan variabel lain yang mampu untuk memengaruhi kinerja auditor dan penelitian selanjutnya diharapkan tidak dilakukan pada saat auditor memasuki *peak season*. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga dapat menyajikan pengaruh-pengaruh antar variabel dengan lebih efektif.

### Daftar Pustaka

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 40–69.
- Amarin, H., & Sukirman. (2016). Pengaruh Independensi, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 5(2), 131–138. <https://doi.org/10.15294/aaj.v5i2.14369>
- Anggreni, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor Dan Time Budget Pressure Pada Profesionalisme Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 145–175.
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor,

- Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(8), 2297–2304.
- Badewin, & Ruzita, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(8), 1–16.
- Bungin, M. B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Cahyani, K. C. D., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2015). Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi S1)*, 3(1).
- Devi, N. P. H. C., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(2), 1472–1497. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p24>
- Hariady, R. C. (2017). Pengaruh Profesionalisme Auditor Dan Kualitas Audit Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Studi Kasus Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(1), 1–14.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2020). *Directory Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik 2020*.
- Kirana, I. B. W., & Suprasto, H. B. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(3), 1839–1866. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p08>
- Marganingsih, A., & Martani, D. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 7(1), 79–108. <https://doi.org/10.21002/jaki.2010.05>
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 916–943.
- Nuraini, L. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo). *Jurnal Profita*, 2(2), 1–16.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1059–1084.
- Putri, I. A. M. K., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(2), 1215–1240. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p14>
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2378–2406.
- Safitri, D. (2015). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 160–173.
- Setiawan, Y. G., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi Dan Komitmen Organisasi Pada

- Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 16, 1034–1062.
- Sitorus, R. R., & Wijaya, L. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 98–119.
- Suputra, I. D. G. D., & Wulandari, A. . S. G. (2018). Pengaruh Profesionalisme Auditor , Komitmen Organisasi dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor KAP Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 273–300. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p11>
- Temaja, I. P. E. A. W., & Utama, I. M. K. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi, dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(3), 1711–1739.
- Trijayanti, K. A., Darmawan, N. A. S., & Yuniarta, G. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 3(1).
- Wanadri, C., & Astuti, C. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Independensi Auditor, Integritas Auditor, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Trisakti (e-Journal)*, 2(2), 129–140.
- Winidiantari, P. N., & Widhiyani, N. L. S. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 12.1*, 12(1), 249–264.
- Wulandari, R., & Prasetya, E. R. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *EkoPreneur*, 1(2), 202–217.
- Yadnya, I. P. P., & Ariyanto, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pada Kinerja Auditor dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(2), 973–999.