



## Profesionalisme dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Auditor: Peran Pelatihan sebagai Pemoderasi

Devila Chikita Yumna<sup>1</sup>, Ceacilia Srimindarti<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia  
E-mail: [devilachikitayumna@gmail.com](mailto:devilachikitayumna@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[caecilia@edu.unisbank.ac.id](mailto:caecilia@edu.unisbank.ac.id)<sup>2\*)</sup>

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received 05 Jun 2023  
Received in Revised 21  
Januari 2026  
Accepted 07 April 2026

Keyword's :  
Professionalism,  
Leadership Style, Auditor  
Training, Auditor  
Performance

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of professionalism and leadership style on auditor performance, with auditor training as a moderating variable. This research was conducted at a Kantor Akuntan Publik in Semarang City that is registered with the Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). The sampling technique uses convenience sampling. A total of 84 auditors became respondents using the survey method. The data analysis technique uses Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study show that professionalism has a significant positive effect on auditor performance. Leadership style has no effect on auditor performance. Auditor training cannot moderate the influence of professionalism and leadership style on auditor performance.*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan pelatihan auditor sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*. Sebanyak 84 auditor menjadi responden dengan menggunakan metode survey. Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pelatihan auditor tidak dapat memoderasi pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Akuisisi : Jurnal Akuntansi

Website : <http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: [caecilia@edu.unisbank.ac.id](mailto:caecilia@edu.unisbank.ac.id)

Peer review under responsibility of Akuisisi : Jurnal Akuntansi. [2477-2984](https://doi.org/10.24217).

<http://dx.doi.org/10.24217>

## PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik merupakan salah satu contoh organisasi yang menawarkan layanan dalam bidang jasa. Sebuah perusahaan membutuhkan jasa akuntan publik untuk mengaudit laporan keuangannya (Ing, Halim, & Hariani, 2020). Ada beberapa jasa yang ditawarkan Kantor Akuntan Publik antara lain audit laporan keuangan, audit kepatuhan dan audit operasional (Boynton, Johnson, & Kell, 2002). Kualitas kantor akuntan publik ditentukan berdasarkan kinerja auditor. Hasil kerja seorang auditor menjadi ukuran untuk menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil yang baik atau memberikan kontribusi yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramadhan & Kusumawati, 2019). Seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik akan melakukan profesinya dengan penuh tanggung jawab dan profesional, sehingga hal itu akan berakibat pada meningkatnya kinerja auditor (Srimindarti, Hardiningsih, & Oktaviani, 2015).

Fenomena yang terjadi dikalangan auditor membuat publik meragukan profesionalisme seorang auditor tersebut, sehingga kinerja auditor semakin terpuruk di mata publik. Kinerja auditor yang tidak profesional berimbas kepada kantor akuntan publik. Kasus dimana lemahnya keterampilan auditor dalam mengidentifikasi kesalahan dan menghasilkan laporan keuangan auditan yang tidak akurat menunjukkan perlunya ketelitian auditor dalam mengaudit sebuah laporan keuangan dan perlunya auditor melakukan pengecekan sebelum mempublikasikan laporan keuangan auditan. Laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Perseo) Tbk (GIAA) dengan tahun pembukuan 2018 yang diaudit oleh Akuntan Publik Kasner Sirumapae dan Kantor Akuntan Publik Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan mengalami kesalahan pada tahun 2019 silam. Pada laporan keuangan ini, laba bersih Garuda Indonesia Group sebesar USD 809,85 ribu atau setara Rp 11,33 miliar (dengan kurs Rp 14.000 per USD). Angka ini meningkat signifikan dibandingkan dengan tahun 2017, yang kerugiannya mencapai USD 216,5 juta. Pasalnya, Garuda Indonesia menambahkan laba PT Mahata Aero Teknologi yang mempunyai utang yang belum dibayar terkait fasilitas Wi-Fi yang tercatat di kolom pendapatan laporan keuangan tahun pembukuan 2018 yang sebenarnya masih piutang sebesar USD 239 juta, USD 28 juta dari jumlah tersebut merupakan bagian dari keuntungan yang seharusnya dibayarkan oleh Mahata.

Kasus diatas memperlihatkan bahwa kinerja auditor semakin terpuruk di mata publik. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tanggung jawab auditor diperlukan kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah profesionalisme. Profesionalisme merupakan sikap mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut (Dariana & Refina, 2020). Penelitian yang dilakukan Rahmat, Prihatni, & Khairunnisa (2022); Widiyati & Jauhamsyah (2022); Ing, Halim, & Hariani (2020); Monique & Nasution (2020) dan Dariana &

Refina (2020) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Suairni, Endiana, & Kumalasar (2022) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Namun penelitian Ramadhani (2021) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Wahidi, Hardi, & Safitri, 2020). Penelitian yang dilakukan Rahmat, Prihatni, & Khairunnisa (2022); Dariana & Refina (2020); Wahidi, Hardi, & Safitri (2020) dan Daulay (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian Ramadhani (2021) dan Monique & Nasution (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain profesionalisme dan gaya kepemimpinan, penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu pelatihan auditor. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) menegaskan pentingnya pengalaman dan pendidikan dalam bidang auditing (Ing, Halim, & Hariani, 2020). Dengan pelatihan, akan memudahkan auditor untuk melengkapi kekurangan pada praktik audit (Budiantoro, Nurrahmah, & Lapae, 2022). Untuk itu, pelatihan auditor sangat diperlukan dalam menghasilkan auditor dengan kinerja yang baik (Hakim, Berutu, Lase, & Agustinus, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ing, Halim, & Hariani (2020) menyatakan bahwa pelatihan auditor memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sedangkan menurut Wahidi, Hardi, & Safitri (2020) pelatihan auditor memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi. Fritz Heider (1958) sebagai pelopor teori atribusi menyatakan bahwa teori atribusi merupakan sebuah teori yang menafsirkan kepribadian seseorang. Luthans (1987) mengembangkan lebih lanjut teori atribusi, teori ini berasumsi bahwa individu mencoba memutuskan mengapa mereka melakukan tindakan tersebut (Srimindarti, Hardiningsih, & Oktaviani, 2015). Teori atribusi menjelaskan bahwa seorang individu melihat perilaku orang lain dan mencoba memutuskan apakah tindakan tersebut disebabkan oleh diri mereka sendiri atau orang lain. Apakah perilaku tersebut merupakan faktor intrinsik, yaitu pembentukan kepribadian seperti bakat, kemauan dan komitmen, ataukah faktor ekstrinsik, yaitu keadaan tertentu yang mempengaruhi perilaku seseorang seperti rekan kerja dan atasan (Rahmat, Prihatni, & Khairunnisa, 2022). Teori atribusi digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang auditor.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi populasinya yaitu seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*, yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Adapun yang menjadi sampelnya adalah 84 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey (*survey methods*).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2021). Sebelum melakukan *Moderated Regression Analysis* (MRA) terlebih dahulu melakukan uji instrument data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas) dan uji model (koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji F). Berikut model persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * Z + \beta_4 X_2 * Z + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Kuesioner yang disebar berjumlah 88 lembar, kuesioner tersebut disebar pada 17 Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang, kuesioner yang kembali berjumlah 84 lembar. Berdasarkan identitas responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor berumur 20 sampai 29 tahun, berjenis kelamin wanita, berjenjang pendidikan Strata-1 (S1), memiliki masa kerja < 2 tahun dan memiliki jabatan junior auditor.

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai KMO untuk menentukan kecukupan sampel, sedangkan validitas dari setiap indikator dilihat dari nilai *loading factor*. Berdasarkan Tabel 1. kecukupan sampel terpenuhi karena nilai KMO > 0.5, sedangkan nilai *loading factor* > 0.4. Sementara uji reliabilitas dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0.7.

**Tabel 1. Uji Validitas & Uji Reliabilitas**

Variabel	Indikator	KMO	Validity Loading Factor	Reliability Cronbach's Alpha
Kinerja Auditor	7	0.856	0.410 – 0.881	0.841
Profesionalisme	9	0.800	0.481 – 0.820	0.859
Gaya Kepemimpinan	8	0.820	0.508 – 0.820	0.848
Pelatihan Auditor	9	0.764	0.553 – 0.766	0.881

Sumber: Data diolah (2023)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.397, maka memiliki arti bahwa pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan pelatihan auditor sebagai variabel moderasi sebesar 39.7% sedangkan sisanya 60.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.653 <sup>a</sup>	0.426	0.397	3.476

a. Predictors: (Constant),  $X_2^*Z$ , Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan,  $X_1^*Z$

Sumber: Data diolah (2023)

Uji F menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 3. diketahui nilai signifikansi  $F$   $0.000 < 0.05$ . Sehingga model regresi dikatakan layak.

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	708.575	4	177.144	14.658	.000 <sup>a</sup>
Residual	954.711	79	12.085		
Total	1663.286	83			

a. Predictors: (Constant),  $X_2^*Z$ , Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan,  $X_1^*Z$

. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah (2023)

Uji t didasarkan pada nilai signifikansi  $< 0,05$  yang berarti hipotesis diterima, terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui hasil pengolahan data dari masing-masing variabel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor ( $\beta = 0.630$ ; sig.  $0.000 < 0.05$ ), sehingga hipotesis  $H_1$  diterima. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor ( $\beta = 0.174$ ; sig.  $0.168 > 0.05$ ), sehingga  $H_2$  ditolak. Selanjutnya, pelatihan auditor tidak mampu memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor ( $\beta = -0.006$ ; sig.  $0.810 > 0.05$ ) maupun memoderasi

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor ( $\beta = -0.006$ ; sig.  $0.832 > 0.05$ ), sehingga  $H_3$  dan  $H_4$  juga ditolak. Dengan demikian, hanya profesionalisme yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.378	5.165		-.848	.399
Professionalisme	.630	.120	.553	5.250	.000
Gaya Kepemimpinan	.174	.125	.146	1.390	.168
X <sub>1</sub> *Z	-.006	.025	-.372	-.241	.810
X <sub>2</sub> *Z	.006	.028	.325	.213	.832

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah (2023)

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Apabila auditor memiliki profesionalisme maka mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan relatif tidak mengalami kesulitan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Penelitian ini mendukung teori atribusi, profesionalisme dapat dicapai apabila seseorang memiliki kemauan dan konsisten terhadap kewajibannya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku profesionalisme auditor dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kemauan dan konsisten. Profesionalisme merupakan syarat yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Seorang akuntan bersertifikat harus memiliki kemampuan profesionalisme untuk melakukan audit, tingkat keahlian auditor yang tinggi mempengaruhi kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan kewajibannya (Widiyati & Jauhamsyah, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Rahmat, Prihatni, & Khairunnisa (2022); Widiyati & Jauhamsyah (2022); Ing, Halim, & Hariani (2020); Monique & Nasution (2020) dan Dariana & Refina (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, semakin tinggi profesionalisme seorang auditor maka kinerjanya akan meningkat.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan termasuk faktor eksternal dalam teori atribusi yang dapat mempengaruhi perilaku seorang auditor. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimanapun gaya kepemimpinan seorang atasan tidak akan mempengaruhi kinerja seorang auditor karena kinerja auditor merupakan tanggung jawab individu seorang auditor berdasarkan profesionalisme yang telah menjadi kemauan dan konsistensi seorang auditor. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau

bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Wahidi, Hardi, & Safitri, 2020). Apabila seorang pimpinan dijadikan panutan yang dihormati dan dipercaya memiliki visi dan misi organisasi yang jelas maka dapat mendorong bawahannya untuk lebih cermat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam menjalankan profesinya. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Rahmat, Prihatni, & Khairunnisa (2022); Dariana & Refina (2020); Wahidi, Hardi, & Safitri (2020) dan Daulay (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **Pelatihan Auditor tidak Memoderasi Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan pelatihan auditor tidak dapat memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Dalam teori atribusi, pelatihan seorang auditor dapat menjelaskan hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan di mana pelatihan auditor merupakan faktor internal yang berupa upaya seorang auditor untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya. Apabila seorang auditor melaksanakan pelatihan maka akan memudahkan auditor untuk melengkapi kinerja auditor pada praktik auditnya. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimanapun usaha seorang auditor melaksanakan pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam praktik audit tidak mampu memoderasi profesionalisme untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ing, Halim, & Hariani (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan auditor memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

#### **Pelatihan Auditor tidak Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan pelatihan auditor tidak dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Dalam teori atribusi, pelatihan auditor dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan di mana pelatihan seorang auditor merupakan faktor internal yang berupa upaya seorang auditor untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya sedangkan gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku seorang auditor. Apabila seorang auditor melaksanakan pelatihan dan pemimpin dijadikan panutan yang dihormati maka dapat mendorong seorang auditor untuk berkinerja dengan baik. Menurut Wahidi, Hardi, & Safitri (2020) yang berpendapat bahwa pemimpin yang memberikan pengaruh dan menanamkan disiplin kerja kepada bawahannya juga termasuk pelatihan, terutama pelatihan terhadap sikap seorang auditor. Namun penelitian ini menunjukkan bahwa bagaimanapun usaha seorang pimpinan untuk mengembangkan sumber daya manusianya dengan mendorong bawahannya melaksanakan pelatihan tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinannya untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat; (2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga bagaimanapun gaya kepemimpinan seorang atasan tidak akan mempengaruhi kinerja seorang auditor karena kinerja auditor merupakan tanggung jawab individu seorang auditor berdasarkan profesionalisme yang telah menjadi kemauan dan konsistensi seorang auditor; (3) Pelatihan auditor tidak dapat memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sehingga bagaimanapun usaha seorang auditor melaksanakan pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam praktik audit tidak dapat memoderasi profesionalisme untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor; (4) Pelatihan auditor tidak dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Sehingga bagaimanapun usaha seorang pimpinan untuk mengembangkan sumber daya manusianya dengan mendorong bawahannya melaksanakan pelatihan tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinannya untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian, sehingga data akan lebih relevan; (2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Misalnya variabel Independensi dan Komitmen Organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Avi E.D, T. O. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Pelatihan, Komitmen Profesional, ESQ, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. In *Skripsi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Boynton, W. C., Johnson, R. N., & Kell, W. G. (2002). *Modern Auditing* (7 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Budiantoro, H., Nurrahmah, M., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Skeptisme Profesional, dan Pengalaman Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan dengan Pelatihan Audit Kecurangan sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(3), 342-349.
- Dariana, & Refina, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal IAKP*, 1(2), 128-137.
- Daulay, R. U. (2020). Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan). In *Skripsi*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Diani, E. Z. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. In *Skripsi*. Semarang: Universitas Stikubank.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, K. H., Berutu, E., Lase, M., & Agustinus, J. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 200-212.
- Ing, B. P., Halim, A., & Hariani, L. S. (2020). Efek Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi terhadap Kinerja Auditor dengan Pelatihan Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(2), 1-15.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 171-182.
- Rahmat, M. A., Prihatni, R., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 3(2), 256-288.
- Ramadhan, W., & Kusumawati, E. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta Dan Yogyakarta). *Seminar Nasional dan The 5th Call for Syariah Paper*.
- Ramadhani, T. D. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independensi, Dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak. In *Skripsi*. Surabaya: Universitas Hayam Wuruk.
- Srimindarti, C., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2015). Keahlian Auditor Dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 12(1), 1-18.
- Suairni, N. L., Endiana, I. D., & Kumalasar, P. D. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Jurnal Kharisma*, 4(2), 56-67.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan "Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik S., R. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). In *Skripsi*. Semarang: Universitas Stikubank.
- Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218-238.
- Widiyati, D., & Jauhamsyah, Z. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Auditor, dan Work from Home terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia*, 6(1), 41-56.