

Paper ID : 311

(16 Juli 2021)

No : 066/Panitia/KIAVIII/VII/2021

Hal : Penerimaan Artikel untuk Presentasi dalam Konferensi Ilmiah Akuntansi (KIA VIII), 29-30 Juli 2021

Kepada Yth,
Bpk/Ibu. Sulhendri, Juita Tanjung, Zulmi Kurniawan, Ranialda
Hendri
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Dengan ini kami menginformasikan bahwa artikel Bapak/Ibu yang berjudul: “SMARTPLS VS SPSS MODEL : DETERMINANT KINERJA AUDITOR SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP ETIKA PROFESI” telah diterima di KIA VIII. Atas nama panitia penyelenggara KIA VIII, kami ingin mengundang Bapak/Ibu untuk mempresentasikan artikel di konferensi pada tanggal **30 Juli 2021**.

Beberapa informasi tambahan berikut ini:

1. Mengirimkan revisi artikel sesuai dengan masukan dari reviewer, mohon memperhatikan *due date* yang telah ditentukan, melalui laman easypaper.ukrida.ac.id pada menu “Program Author”, kolom “Camera-ready Version”
2. Mengirimkan Power Point Artikel (10 slides) melalui laman easypaper.ukrida.ac.id sebelum tanggal **23 Juli 2021**, pada menu “Program Author”, kolom “Presentation File”

Terima kasih banyak atas perhatian Bapak/Ibu dan sampai jumpa di KIA VIII. Semoga Bapak/Ibu selalu dalam keadaan sehat.

Salam Hormat,




Dr. Diana Frederica, SE., M.Ak.
Ketua Pelaksana KIA VIII

SMARTPLS VS SPSS MODEL : DETERMINANT KINERJA AUDITOR SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP ETIKA PROFESI

Sulhendri¹⁾ Juita Tanjung²⁾ Zulmi Kurniawan³⁾ Ranialda Hendri⁴⁾

Universitas Muhammadiyah Jakarta

sulhendri@umj.ac.id

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Tanjung.juita@yahoo.co.id

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Zulmi.kurniawan@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Jakarta

ranialdahendri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, etika profesi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan metode survey lapangan dengan data primer. Teknik yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 79 responden auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Pengujian data penelitian ini diolah menggunakan SmartPLS versi 33 dan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menunjukkan secara simultan bahwa gaya kepemimpinan, etika profesi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Etika Profesi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

ABSTRAC

This research aims to examine the influence of leadership style, professional ethics, and organizational commitment on auditor performance. This research uses quantitative research approach. Method of collection data is field survey with primary data. A technique research is by distributing questionnaires with 79 respondents of external auditors who work in Public Accounting Firms in the South Jakarta area. The sampling technique used is non-probability sampling. The examination of this research processed using SmartPLS version 33 and SPSS version 25. The results of this research partially show that leadership style has a positive and significant effect on auditor performance, professional ethics has a positive and significant effect on auditor performance, and organizational commitment has a positive and significant effect on auditor performance. This research simultaneously shows that leadership style, professional ethics, and organizational commitment have an effect on auditor performance.

Keywords: Leadership Style, Professional Ethics, And Organizational Commitment to Performance Auditors

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan salah satu sumber informasi dan dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan para penggunanya, baik itu internal maupun eksternal perusahaan seperti pemerintah, investor, kreditor, manajer, dan pengguna lainnya. Agar suatu laporan keuangan dapat terjamin keandalannya (*realible*) maka para investor membutuhkan peran akuntan publik dalam suatu instansi Kantor Akuntan Publik (KAP).

Kualitas audit merupakan faktor penting dalam mendorong pelaporan keuangan yang berintegritas, karena audit atas laporan keuangan bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan di mana dalam melaksanakan tugasnya auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan publik. Seperti dinyatakan dalam *agency theory* bahwa kecenderungan manajer untuk memenuhi kebutuhan kompensasinya daripada memenuhi kepentingan pemilik, yang akibatnya manajer cenderung untuk menampilkan informasi keuangan yang tidak apa adanya, sehingga dibutuhkan pihak ketiga yang independen untuk menilai kewajaran laporan keuangan. Audit berkualitas tinggi diharapkan dapat mendorong disusunnya laporan keuangan yang berintegritas, seperti dinyatakan oleh DeAngelo (1981) bahwa kualitas audit dipandang sebagai kemampuan untuk mempertinggi kualitas pelaporan keuangan perusahaan. Beberapa kasus tentang kualitas audit di Indonesia Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan sanksi terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP) Satrio, Bing dan Eny (Deloitte Indonesia) dianggap melakukan pelanggaran peraturan OJK Nomor: 13/POJK.03/2017 tentang penggunaan Jasa Akuntan Publik dan KAP terkait hasil audit laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP) yang dituding membobol bank sebesar Rp. 14 trilyun, sanksinya KAP tidak boleh mengaudit dilingkungan sektor jasa keuangan seperti perbankan, pasar modal dan industri keuangan non bank selama 12 bulan sejak Oktober 2018, regulator pasar India, Sebi melarang Price Waterhouse (PwC) salah satu dari the Big Four melarang mengaudit di India efektif pada 31 Maret 2018 karena pailitnya Satyam Computers pada 2009 yang merugikan para pemegang saham lebih dari 2 miliar dolar AS, adanya permintaan dari lembaga akuntan di Inggris *The Financial Reporting Council* (FRC) yang meminta Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG) salah satu dari *the Big Four* untuk meningkatkan kualitas auditnya karena adanya beberapa kasus dari klien KPMG tersebut dan KPMG pernah didenda sebesar Rp. 85 milyar terhadap hasil audit Rolls-Royce karena menurunnya kualitas auditnya (Gatra, Edisi Juli 2018). Beberapa kasus terakhir tahun 2019 – 2020 seperti Kasus Jiwasraya dan Koperasi Asabri, dimana masyarakat juga bertanya terhadap kualitas audit laporan keuangan khususnya Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengaudit perusahaan tersebut sehingga merugikan negara dan masyarakat.

Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam memeriksa dan menilai laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan ditentukan oleh kinerja dari individu auditor yang ada dalam Kantor Akuntan Publik (KAP).

Kinerja adalah hasil penelitian terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja auditor diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan terhadap penyelesaian tugas serta membawa nama baik KAP di mana auditor bekerja. Persaingan ketat dan permintaan audit yang meningkat dapat menimbulkan kekhawatiran pada ketidakmampuan auditor dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Beberapa auditor melakukan penyimpangan–penyimpangan

dalam audit dengan mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik (Basudewa dan Lely, 2015) dalam (Dewi dan Tenaya, 2017).

Pengertian Kinerja Auditor menurut Mulyadi (1998) adalah : “Kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.”

Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan (Trisnaningsih, 2007) dalam (Kompiani, 2013). Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi menurut Hanna dan Firnanti (2013).

Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu : *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. *Kedua*, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. *Ketiga*, ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan. Berdasarkan uraian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor yaitu merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu, suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

Minanda dan Muid (2013) di dalam tugasnya, seorang akuntan publik tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga bekerja untuk pihak yang lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan audit dan akuntan publik juga dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Kondisi kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan (Suhardjo, 2015).

Kinerja auditor disektor pemerintahan juga tercoreng dengan adanya keterlibatan auditor BPK RI dalam kasus suap dan pencucian uang yang dilakukan pejabat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi kepada auditor BPK RI dalam proses audit laporan keuangan Kemendes tahun anggaran 2016. Seperti dilansir Kompas.com, Kepala Sub Auditorat III Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Ali Sadli divonis 6 tahun penjara. Ia juga diwajibkan membayar denda Rp 250 juta subsuder 4 bulan kurungan. “Mengadili, menyatakan terdawa terbukti sah dan meyakinkan menerima suap sesuai dakwaan alternatif pertama menerima gratifikasi dan pencucian uang,” ujar ketua majelis hakim Ibnu Basuki Widodo di Pengadilan Tipikor Jakarta, Senin (5/3/2018). Menurut hakim, perbuatan Ali Sadli telah menciderai upaya pemerintah yang sedang giat memberantas korupsi. Namun Ali berperilaku sopan dan belum pernah dihukum. Selain itu, Ali Sadli juga masih memiliki tanggungan keluarga dan telah banyak berjasa untuk negara. Ali Terbukti menerima suap RP 240 juta dari pejabat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Uang tersebut diberikan dengan maksud Rochmadi Saptogiri selaku Auditor Utama BPK menentukan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Kemendes tahun 2016. Selain suap, Ali juga dillai terbukti menerima gratifikasi sebesar Rp 8,7 miliar. Jumlah itu lebih

kecil dari jumlah penerimaan gratifikasi yang sebelumnya diduga sebesar Rp 10,7 miliar dan 80.000 dollar Amerika Serikat. Menurut hakim, uang RP 8,7 miliar tersebut juga terbukti disamarkan oleh Ali Sadli. Dengan demikian, dakwaan pencucian uang juga terbukti disamarkan oleh Ali Sadli. Ali terbukti melanggar Pasal 12 huruf a jo Pasal 12 B Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana diubah dalam UU Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Kemudian, melanggar Pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Fenomena yang disebutkan di atas memperlihatkan pada kita betapa pentingnya kinerja auditor dalam menjaga citra profesi dan kualitas audit terutama untuk menjaga kepercayaan publik terhadap jasa profesi akuntan publik. Oleh karena itu untuk mengantisipasi terjadinya skandal akuntansi seperti di atas dan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor maka auditor harus mempunyai independensi dan etika profesi yang baik dalam menjalankan tugasnya dan hasil yang dapat di pertanggung jawabkan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan para pengguna jasa, akuntan publik sebagai seorang manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan organisasi. Faktor individu merupakan unsur psikologis manusia yakni kemampuan kognitif atau potensi intelektual (IQ), kemampuan mengelola diri (EQ), dan kemampuan spiritual (SQ). Lalu faktor organisasi meliputi etika profesi, standart profesi, lingkungan kerja, fasilitas, komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan (leadership style). Menurut Arifah (2014) gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Wiguna (2014) menyatakan bahwa dalam kantor akuntan publik, gaya kepemimpinan sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Menurut Muhhamad Ekowanza (2015) dan Abdullah dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Etika profesi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpang aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Menurut Ariyanto, dkk. (2010) etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Menurut Halim (2008) etika profesi meliputi suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. menurut Nandari dan Latrini (2015) ketidaktaatan auditor pada prosedur dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) tidak hanya merugikan Kantor Akuntan Publik secara ekonomis, juga dapat mengurangi reputasi akuntan publik dan investor di pasar modal.

Dengan etika profesi yang tinggi, auditor merefleksikan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas dan berobjektif tinggi, serta bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Etika profesi seorang auditor akan mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan semakin berkurang. Menurut Dinata (2013) etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan menurut Gabritha Floretta (2014) etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP. A.A Sayu Gita Wulandari dkk (2018) menjelaskan pemahaman tentang etika profesi akan mengarahkan sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugas, yaitu pengambilan keputusan yang benar dalam memberikan opini tentang wajar atau tidaknya suatu laporan keuangan, karena opini yang dikeluarkan oleh auditor akan digunakan para pengguna informasi keuangan.

Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah suatu bentuk kesetiaan seorang auditor terhadap organisasinya. Disamping itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh sebab itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi auditor terhadap organisasi. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi juga oleh profesionalisme auditor dan juga berdampak pada kinerja auditor. Mackenzie, dalam Astuti (2010) berpendapat bahwa apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan apabila komitmen rendah maka akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah (turnover).

Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2014). Menurut (Putri, 2015) Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi sebab karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi tersebut.

Hanna dan Firmanti (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi. Menurut (Ni Ketut Rasmini, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi.

Teori agensi merupakan teori menggambarkan hubungan antara dua individu yang berbeda kepentingan yaitu prinsipal (pemilik usaha) dan agen (manajemen satu perusahaan). Menurut Jensen dan Meckling, (2005) di dalam hubungan keagenan (agency relationship) terdapat suatu kontrak dimana satu orang atau lebih prinsipal memerintah orang lain untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan memberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Dalam kaitan teori agensi dengan penerimaan opini audit going concern, agen bertugas dalam menjalankan perusahaan dan menghasilkan laporan keuangan sebagai bentuk dari pertanggungjawaban manajemen. Laporan keuangan ini yang nantinya akan menunjukkan kondisi keuangan perusahaan dan digunakan oleh prinsipal sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Putri, 2014).

Teori perilaku (behavioral) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, (Arifah, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Arifah (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Terdapat perbedaan hasil penelitian, hasil penelitian yang dilakukan Rapina dan Hana Friska (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor serta etika profesi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini bertujuan dengan harapan dapat berguna untuk menambah wawasan mengenal pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor serta etika profesi. Manfaat praktis menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis serta kegunaan kantor Akuntan Publik dan akuntan agar lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi auditornya serta etika profesi sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya juga akan menambahkan daya saing Kantor Akuntan Publik.

METODE PENELITIAN

Secara garis besar sifat penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian yang bersifat studi kasus dan penelitian yang bersifat survey. Sedangkan sifat dalam penelitian ini adalah penelitian survey lapangan, dengan mengembangkan hipotesis atau pertanyaan penelitian berupa kuesioner dan dilanjutkan dengan prosedur pengumpulan data serta pengolahan data, dimana desain penelitian telah terstruktur dengan baik dan hipotesis telah dirumuskan dengan tepat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sujarweni, 2015).

Sugiyono (2016) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Pada saat melakukan penelitian, penting bagi peneliti mencari dan mengumpulkan informasi seperti data-data yang dibutuhkan. Pengumpulan suatu data adalah prosedur sistematis yang merupakan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Sumber data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian yaitu sebagai penentu untuk menghasilkan suatu simpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (survey) yang diperoleh secara langsung yang bersumber dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan kepada akuntan publik (auditor eksternal) yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Subjek penelitian ini mulai dari junior auditor, senior auditor, supervisor, manager, hingga partner. Kriteria sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar pada Directory KAP dan AP dalam IAPI tahun 2020. Penelitian ini mulai dilakukan dari tanggal 26 Januari 2021 sampai dengan selesai.

Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel. Dan Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini menurut rumus *slovin* adalah sebesar 78,99 responden dibulatkan menjadi 79 responden.

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode analisis kuantitatif, dimana metode tersebut bertujuan untuk menentukan variable bebas memengaruhi variable terikat baik secara individu (parsial).

Seluruh penyajian dan analisis data menggunakan program Smartpls 3.3 dan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 2.5 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Hasil Pengumpulan Data Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang terdaftar di directory Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2020.

Berikut ini adalah tabel rincian tingkat pengembalian kuesioner:

Tabel 1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kantor Akuntan Publik (KAP)	Kuesioner dikirim	Kuesioner Kembali	Persentase Pengembalian
KAP Rama Wendra	12	12	100%
KAP Muhammad Danial	8	8	100%
KAP Luqman & Sarifuddin	6	5	83%
KAP Agus, Indra, Jeri	8	8	100%

Kantor Akuntan Publik (KAP)	Kuesioner dikirim	Kuesioner Kembali	Persentase Pengembalian
& Rekan			
KAP Krisnawan, Nugroho & Fahmy	10	10	100%
KAP Bharata, Arifin, Mumajad & Rekan	8	8	100%
KAP Yosua & Rekan	10	8	80%
KAP Ispady & Dande	10	8	80%
KAP Ishak, Saleh, Soewondo & Rekan	8	8	100%
KAP Teguh Heru & Rekan	10	10	100%

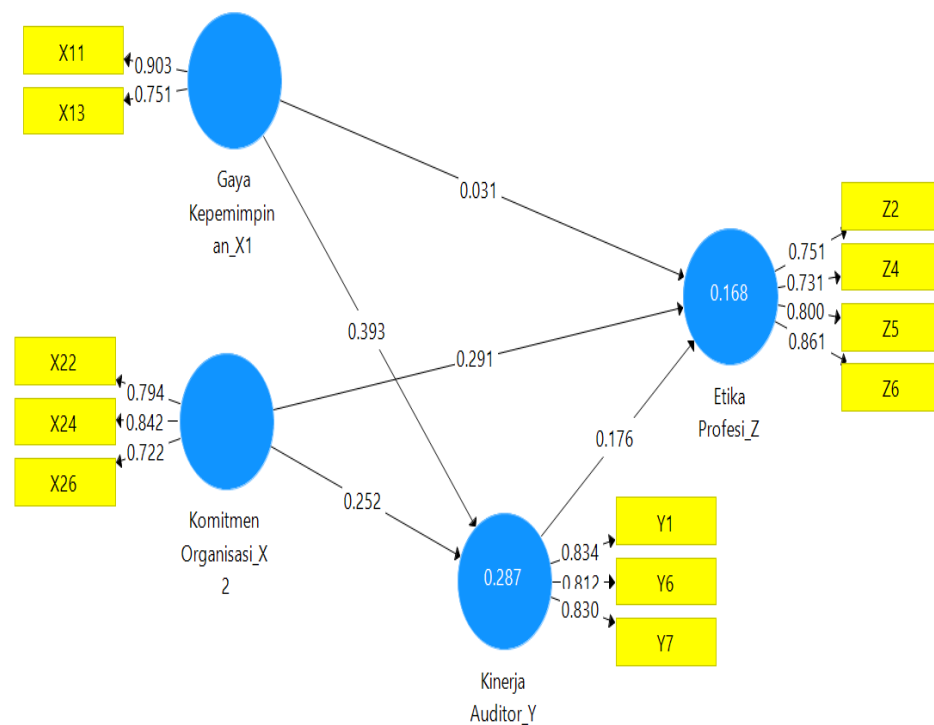
Sumber: data diolah 2021.

Berdasarkan olah data terdapat sebanyak 39 responden (49,4%) telah bekerja sebagai auditor selama 1 tahun, sebanyak 15 responden (19%) telah bekerja sebagai auditor selama 2 hingga 3 tahun, sebanyak 14 responden (17,7%) telah bekerja selama 4 hingga 5 tahun, serta auditor yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 11 responden (13,9%).

B. Hasil Analisis Data

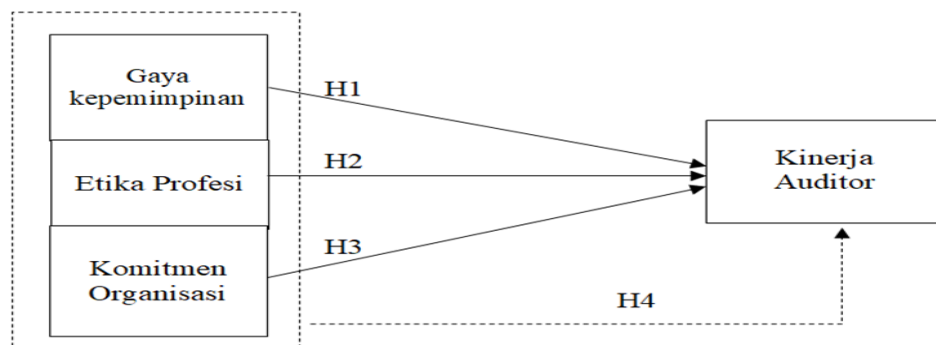
- Kerangka berpikir baik dari hasil Smartpls dan SPSS

Gambar 1
Kerangka Berpikir Dengan Smartpls



Sumber : Smartpls 3.3

Gambar 2
Kerangka Berpikir Dengan SPSS



b. Uji Kelayakan Instrument

1) Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini, n adalah jumlah sampel. Kuesioner dibagi dalam faktor utama, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dengan 6 pernyataan, Etika Profesi (X2) dengan 10 pernyataan, Komitmen Organisasi (X3) dengan 8 pernyataan, Kinerja Auditor (Y) dengan 10 pernyataan. Jadi jumlah pernyataan sebanyak 34 pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 79 responden setelah semua dinyatakan valid dan layak untuk diteruskan. Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 2
Uji Validitas Data Variabel

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy t
X1	0.566	0.634	0.815	0.690	
X2	0.697	0.719	0.830	0.620	
Y	0.767	0.769	0.865	0.681	
Z	0.795	0.808	0.867	0.620	

Sumber : Smartpls 3.3

Uji kelayakan instrument telah memenuhi syarat baik smartpls dan uji asumsi klasik melalui SPSS.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk regresi linier berganda, sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	0.405	0.381	2.48

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
Y	0.287	0.268
Z	0.168	0.135

a. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasi, Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : SPSS V21

Sumber : Smartpls 3.3

Dari hasil tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R-Square* untuk hasil smartpls sebesar 0.287 atau 28.7%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen (Gaya kepemimpinan, Etika profesi, dan Komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 28,7% terhadap variasi variabel dependen (Kinerja Auditor), dan sisanya 71,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sedangkan hasil SPSS sebesar 0,405 atau 40.5%. Jadi lebih besar hasil SPSS dibandingkan Smartpls ada selisih 11.8%.

d. Analisis Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini telah memenuhi syarat dalam uji asumsi klasik, sehingga model persamaan regresi akan mampu mengestimasi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Model Regresi Linear Bergandan

Path Coefficients					
	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O)/(STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.393	0.391	0.118	3.345	0.001
X1 -> Z	0.031	0.051	0.127	0.243	0.808
X2 -> Y	0.252	0.263	0.116	2.169	0.031
X2 -> Z	0.291	0.309	0.097	3.010	0.003
Y -> Z	0.176	0.170	0.126	1.393	0.164

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.293	3.558		1.769	0.081
	Gaya Kepemimpinan	0.302	0.131	0.236	2.299	0.024
	Etika Profesi	0.304	0.088	0.337	3.447	0.001
	Komitmen Organisasi	0.238	0.101	0.253	2.351	0.021

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: diolah dengan SPSS versi 25, 2021.

Sumber : Smartpls 3.3

Berdasarkan tabel 4 tersebut, nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = (\alpha) + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$KA = 0.176 + 0.393X_1 + 0.252X_2 + 0.031X_1Z + 0.291X_2Z + e \quad (\text{Smartpls})$$

$$KA = 6,293 + 0,302 X_1 + 0,304 X_2 + 0,238 X_3 + e \quad (\text{SPSS})$$

Dapat dijelaskan dari hasil persamaan diatas bahwa nilai konstanta lebih besar nilainya menggunakan SPSS.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Etika Profesi, dan Komitmen Organisasi secara parsial dan simultan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor baik hasil dari smartpls dan SPSS. Hasil penelitian terhadap masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung $>$ t tabel ($2,299 > 1,66571$) atau dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) smartpls dan SPSS sebesar $0,001$ dan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan seorang auditor, maka semakin baik juga seorang auditor dalam Kinerja Auditor. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sumartono (2016) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Dapat disimpulkan seorang auditor yang memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik mampu mensinergikan seluruh komponen kecerdasan yang dimilikinya dan dapat mencapai Kinerja Auditor yang baik pula.

Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2015). Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung $>$ t tabel ($3,447 > 1,66571$) atau dengan nilai signifikan dari variabel Etika Profesi (X1) sebesar $0,001 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel Etika Profesi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Etika Profesi seorang auditor, maka semakin baik juga seorang auditor dalam Kinerja Auditor.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Wulandari (2018) yang menyatakan bahwa menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan adanya hubungan antara Etika Profesi auditor dengan Kinerja Auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki Etika Profesi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain Kinerja Auditor akan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Sesuai hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui t hitung $>$ t tabel ($2,351 > 1,66571$) atau dengan nilai signifikan dari variabel Komitmen Organisasi (X3) baik smartpls dan SPSS sebesar $0,031$ dan $0,021 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_3 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi rasa patuh auditor terhadap komitmen Organisasi, maka semakin baik juga seorang auditor dalam Kinerja Auditor. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Gulthom, 2018) dan (Wulandari,

2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Sutikno (2015) menyatakan teori kepemimpinan, dimana didalamnya terdapat teori sifat, sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis dengan komitmen yang tinggi.

Dapat disimpulkan komitmen seorang auditor yang tinggi akan mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang dan meningkatkan Kinerja Auditor dengan komitmen yang tinggi maka akan menjadikan seorang auditor yang bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etika Profesi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Dalam tabel 3 gaya kepemimpinan, etika profesi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah Jakarta Selatan. Seorang pemimpin dalam Kantor Akuntan Publik yang tidak bisa mempengaruhi pegawai atau bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan baik dan benar akan mempengaruhi kinerja auditornya, auditor yang tidak memiliki etika dalam berprofesi sebagai seorang auditor sebagai mestinya akan mempengaruhi kinerjanya sendiri, sedangkan auditor yang tidak memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi dalam sebuah Kantor Akuntan Publik akan menurunkan kinerjanya sebagai seorang auditor dan melemahkan tujuan dari organisasi itu sendiri.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etika Profesi (smartpls)

Hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menggunakan smartpls sebesar $0.808 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Etika profesi (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung. Gaya kepemimpinan yang baik seharusnya mengikuti dan mentaati etika profesi untuk meningkatkan kompetensi auditor.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etika Profesi (smartpls)

Hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui dari variabel Komitmen Organisasi menggunakan smartpls sebesar $0.003 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etika profesi (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen Organisasi yang baik dan konsisten akan meningkatkan kinerja auditor dengan mentaati etika profesi.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Etika Profesi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 79 responden yang merupakan auditor di Kantor Akuntan Publik di daerah Jakarta Selatan. Metoda analisa data menggunakan Smartpls 3.3 dan SPSS v25. Berdasarkan hasil olah data dan uraian pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya

dan hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Karena perilaku kepemimpinan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang auditor dimana hal ini akan berdampak kepada efektifitas kelompok kerja. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian variabel Etika Profesi menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan hipotesis yang menyatakan bahwa Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Karena sikap Etika Profesi merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang auditor dimana hal ini akan berdampak kepada sikap serta keteguhan didalam menjalankan profesi sebagai auditor Etika Profesi.

3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian dengan variabel komitmen organisasi ini terhadap kinerja auditor berpengaruh signifikan, hal ini sesuai dengan hipotesis dan penelitian terdahulu yang menunjukkan auditor dengan komitmen organisasi yang baik cenderung loyal terhadap organisasinya dan akan terus berusaha memberikan yang terbaik sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. Gaya Kepemimpinan, Eika Profesi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil pengujian dalam penelitian ini sejalan dengan hipotesis dan penelitian terdahulu dimana variabel gaya kepemimpinan, etika profesi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, masing-masing variabel mendukung kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan profesinya secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etika Profesi (smartpls)

Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Etika profesi baik secara langsung maupun tidak langsung. Gaya kepemimpinan yang baik seharusnya mengikuti dan mentaati etika profesi untuk meningkatkan kompetensi auditor.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Etika Profesi (smartpls)

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etika profesi (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen Organisasi yang baik dan konsisten akan meningkatkan kinerja auditor dengan mentaati etika profesi.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer, komitmen organisasi akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2015). Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori tersebut.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan yang dapat digunakan untuk kepentingan praktek kerja bagi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai acuan dalam melakukan evaluasi serta membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja auditor dengan mentaati secara konsisten etika profesi auditor.

C. KETERBATASAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya:

1. Dalam penelitian ini tidak bisa melibatkan seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di wilayah Jakarta Selatan, karena tidak semua KAP dijadikan objek penelitian.
2. Dalam melakukan penelitian ini ada kendala wabah virus covid-19, yang dimana mengharuskan Perusahaan atau Instansi bekerja dari rumah, sehingga sulit untuk menghubungi KAP yang bersangkutan.
3. Penelitian ini hanya menguji tiga faktor Kinerja Auditor sehingga kemungkinan tidak diketahuinya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor.
4. Data penelitian ini terbatas pada kuesioner.

D. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Data penelitian disarankan lebih banyak lagi jangan hanya sebatas kuesioner.
2. Ruang lingkup penelitian lebih luas lagi jangan hanya Jakarta selatan.
3. Pengukuran variable kinerja auditor harus lebih dari satu proksi.
4. Penelitian ini pun dapat dikembangkan dengan menambah variabel Etika Profesi yang memengaruhi Kinerja Auditor.

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno. 2012 “*Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*”, Jilid 1, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Akbar, Moch Nizar. 2015. Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.3. No.2
- Akriyanto, Rendy. 2012. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Edisi Keduabelas Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arfan, Ikhsan Lubis. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, Dodik dan Ardani Mutia Jati. 2010. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali)*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol.2.
- Arumsi, Adelia Lukyta. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana. Denpasar.
- Bailhaqi, Muhammad. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Cahyani, Kadek Candra. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Akuntansi*. Vol.3 No.1.
- Fanani Zaenal, dkk. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, Yusup. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor". Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid 1. Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standart Profesional Akuntansi Publik*. 31 Maret 2011. Jakarta: Salemba Empat.
- Karsono. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol 8, No. 2, Agustus 2008.
- Minanda Reza dan Muid Dul, 2013, Analisis Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Pengalaman Bekerja Auditor dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik, *Journal of Accounting*, Vol. 1, No.1.
- Mulyadi. *Auditing*. Edisi ke-6 Jakarta: PT Salemba Empat, 2009.
- Nandari Ade Wisteri dan Latrini Yenni, 2015, Pengaruh Sikap Skeptis, Independensi, Penerapan Kode Etik dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 10, No.1.
- Nugraha Ida dan I Wayan. 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 13.
- Nurul Arifah, 2012, *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*, Fakultas Ekonomi Hasanudin, Makassar.
- Palagan, G. (2018). *Analisis Data Statistik Menggunakan SPSS*. Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.
- Putri, Yola Mentari. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rapina dan Friska, Hana. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung". *Jurnal Ilmiah Akuntansi* Nomor 06 Tahun ke-2 September-Desember 2011. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Saputro Nugroho Widhi dan Erma Setyawati. 2015. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 19 No.1

- Sarita Jena dan Dian Agustia, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian Ketiga. CV. Mandar Maju.
- Setiyadi I Nyoman dan Rasmini Ni Ketut. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17 No.3
- Sih Darmi Astuti, 2010, Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, No.1, Hal. 43-46.
- Sjarifuddin Hasan dan Tri Widyastuti. 2014. *Auditing*. Jakarta: Global Future Institute.
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, dan Cecep Hidayat. 2010. *Teori Kepemimpinan Edisi Pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Suhardjo Yohanes, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman GCG Terhadap Kinerja Auditor di Jawa Tengah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating, *Economic & Business Research*, ISBN: 978-979-3775-57-9, Semarang.
- Sulton. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Victor D. Siahaan. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor* (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol. 3 No.1
- Wagino dan Djamaluddin, 2015, Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer, *Jurnal Psikologi*, Universitas Gadjah Mada, Vol.32, No.2, ISSN: 0215-8884.