

Kinerja Auditor ditinjau dari Independensi, Konflik Peran dan Budaya Organisasi

Trisya Noer Octavia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Putri Robiatus Saada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Waras

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Alamat: Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: octaviatrisya367@gmail.com

Abstract. *This study is a quantitative study conducted to determine the effect of independence, role conflict and organizational culture partially or simultaneously on the performance of Public Accounting Firm auditors in the city of Surabaya. The population in this study were all auditors who worked at 21 Public Accounting Firms. (KAP) in Surabaya with a total sample of 110 respondents. The sample selection technique used was purposive sampling method and was tested using multiple linear regression analysis with SPSS test tools. The source of data used in this study is primary data from a survey with a questionnaire. From the results of the analysis that has been carried out, this study shows that the variables of independence, role conflict, and organizational culture have a significant partial or simultaneous effect on the performance of the Public Accounting Firm auditor in the city of Surabaya. The results of the simultaneous test showed a significance value of F of $0.000 < 0.05$ of the probability value. The variables of independence, role conflict, and organizational culture are able to influence the performance of auditors with a coefficient of determination of 0.402 or 40.2% on the performance of Public Accounting Firm auditors in the city of Surabaya.*

Keywords: *Independence, Role Conflict, Organizational Culture, Auditor Performance, Public Accounting Firm (KAP)..*

Abstrak. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh independensi, konflik peran dan budaya organisasi secara parsial maupun stimultan terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada 21 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surabaya dengan jumlah sampel 110 responden. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling dan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu uji SPSS. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari survey dengan kuesioner. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi, konflik peran, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun stimultan terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Hasil uji stimultan menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dari nilai

Received Mei 3, 2024; Revised Mei 7, 2024; Accepted Juni 3, 2024

**Corresponding author, e-mail address*

probabilitas. Variabel independensi, konflik peran, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja auditor dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,402 atau 40,2% terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya.

Kata kunci: Independensi, Konflik Peran, Budaya Organisasi, Kinerja Auditor, Kantor Akuntan Publik (KAP).

LATAR BELAKANG

Akuntan publik bertugas membuat kualitas informasi laporan keuangan secara independen agar menumbuhkan kepercayaan pemakai laporan keuangan terhadap hasil audit. Akuntan publik juga bertanggung jawab mengenai laporan keuangan perusahaan yang diperlukan sebagai sarana pengambilan keputusan oleh pihak eksternal maupun internal perusahaan. Kinerja auditor menurut Sanjiwani dan I Gede (2016) merupakan hasil kerja yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya. Hery (2016) berpendapat kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan atau keahlian sebagai salah satu unsur dari profesionalisme yang dimilikinya. Dalam pekerjaannya setiap auditor memiliki kinerja yang berbeda dengan auditor lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor meliputi faktor internal independensi sedangkan faktor eksternalnya adalah konflik peran dan budaya organisasi.

Independensi merupakan sikap dasar dari profesi auditor. Auditor harus mempertahankan independensi dengan bersikap jujur, netral terhadap berbagai kepentingan pihak tertentu. Sehingga, independensi auditor sangat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap auditor akuntan publik. Dalam melaksanakan tugas audit, seorang auditor diatur oleh Kode Etik Profesi Akuntan Indonesia 2019 yang menyatakan bahwa setiap auditor harus mempertahankan integritas, obyektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Sikap integritas, obyektivitas dan independensi yang dimaksud adalah mampu bertindak jujur, konsisten, tegas, bertindak adil dan tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kepentingan pihak lain. Dari penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Suprasto (2019) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachruddin dan Rangkuti (2019) yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain faktor internal, kinerja auditor juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Seorang auditor selalu dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa konflik peran terjadi karena adanya ketidaksesuaian dan perbedaan sikap dan perilaku nilai sosial pribadi auditor dan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan. Efek dari konflik peran sangat mempengaruhi, tidak hanya bagi individu karena dapat menurunkan kualitas kinerja seorang auditor, tetapi juga berpengaruh terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lase, dkk. (2019) dengan hasil bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Cendana dan Suaryana (2018) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negative terhadap kinerja auditor.

Faktor eksternal lainnya dalam mempengaruhi kinerja auditor adalah budaya organisasi. Sariati (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi seharusnya menjadi pembatas atas auditor untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap melanggar standar maupun ketentuan yang berlaku. Nuraini (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga kinerja auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Dari hasil penelitian Hutasuhut dan Reskino (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari beberapa penelitian yang dijadikan referensi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa independensi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Sementara itu, penelitian ini akan mengkaji kembali tentang pengaruh independensi, dan budaya organisasi dengan menambahkan variabel konflik peran, karena diduga variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik di kota Surabaya. Disisi lain, Kota Surabaya memiliki kondisi serta budaya yang berbeda dengan kota lainnya di Indonesia. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka timbul *gap research* untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh independensi, konflik peran, dan

budaya organisasi dengan menetapkan beberapa kantor akuntan publik di Kota Surabaya sebagai objek penelitian

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Auditor

Kinerja menurut Hasibuan (2016) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik dari auditor sangat diperlukan dalam menghasilkan hasil audit yang berkualitas. Kinerja Auditor merupakan ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subyektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas (Maturidi, 2016). Dari pengertian diatas Pratiwi dan Misqih (2018) menyimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan suatu hasil karya yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada auditor yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan bukti secara konkrit dan dapat diukur dengan mempertimbangkan kuantitas dan ketepatan waktu.

Independensi

Independensi menurut Naryanto (2016) merupakan sikap yang tidak dapat dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak manapun. Hal inilah yang menjadi dasar kepercayaan masyarakat terhadap auditor. Ada perbedaan independensi menurut Kode Etik Profesi Akuntan Publik (2019) yaitu independensi pemikiran (sikap mental) dan independensi penampilan. Independensi pemikiran merupakan sikap mental pemikiran yang memungkinkan untuk menyatakan suatu kesimpulan dengan tidak terpengaruh oleh tekanan yang dapat mengurangu pertimbangan professional, sehingga memungkinkan auditor bertindak secara berintegritas serta menerapkan objektivitas dan skeptisme professional. Sedangkan independensi dalam penampilan adalah penghindaran fakta dan keadaan yang sangat signifikan sehingga pihak ketiga rasional dan memiliki informasi yang cukup, dengan mempertimbangkan semua fakta-fakta dan keadaan tertentu. Auditor

yang menegakkan independensi akan menyadari bahwa hasil audit yang dikerjakan merupakan kepentingan umum sehingga auditor harus jujur, netral, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Putri (2019) menjelaskan bahwa penekanan *Independence in fact* terletak dari independensi yang sesungguhnya meliputi sikap independensi dalam penyusunan program audit, independensi investigasi dalam pekerjaannya, dan menyiapkan laporannya. Sedangkan, penekanan *independence in appearance* sebagaimana auditor bertindak sebagai suatu kelompok profesional, auditor harus menghindari praktek-praktek yang menyebabkan independensinya berkurang atau hilang.

Konflik Peran

Konflik peran menurut Robbins (2015) merupakan perilaku yang diinginkan sesuai dengan jabatan, posisi, ataupun status seseorang dalam organisasi maupun masyarakat yang mencerminkan kewajiban dan hak individu. Peran yang diberikan kepada seseorang yang tidak mencerminkan harapan, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran, untuk mencapai harapan tersebut maka individu akan melakukan suatu cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran terjadi karena adanya ketidaksesuaian sikap dan perilaku nilai pribadi seorang pegawai dan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan (Sedarmayanti, 2017).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hutasuht dan Reskino (2016) mengatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor. Faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi merupakan budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah. Keberhasilan Kantor Akuntan Publik untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong Kantor Akuntan Publik tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dengan judul penelitian yang diangkat bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang saling berkaitan.

Lokasi penelitian adalah lokasi dimana penelitian ini dilakukan sehingga dapat diambil sumber data dari suatu populasi sebagai bahan penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya yang sudah beroperasi selama lima tahun keatas. Alasan penulis memilih lokasi ini adalah Kota Surabaya merupakan pusat perekonomian Provinsi Jawa Timur dimana banyak perusahaan-perusahaan BUMN, BUMD maupun swasta yang berdiri di Kota Surabaya. Sehingga peran auditor Kantor Akuntan Publik sangat dibutuhkan guna mengaudit laporan keuangan perusahaan maupun instansi pemerintahan yang ada di Kota Surabaya.

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dengan menggunakan alat bantu kuesioner dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor di Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda, Analisis regresi merupakan tehnik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel (Sugiyono, 2017). Analisis regresi linier berganda sering digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.895	.448		-1.996	.049
X1	.366	.111	.284	3.314	.001
X2	.323	.115	.229	2.799	.006
X3	.221	.099	.178	2.226	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Dari tabel tersebut dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,895 + 0,366X_1 + 0,323X_2 + 0,221X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien Independensi (X1) sebesar 0,366 berpengaruh terhadap Kinerja auditor (Y). Nilai koefisien sebesar 0,326 berpengaruh terhadap Kinerja auditor (Y). Nilai koefisien Konflik Peran (X3) sebesar 0,323 berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap Kinerja auditor (Y). Nilai koefisien Budaya Organisasi (X4) sebesar 0,221 berpengaruh positif terhadap berpengaruh terhadap Kinerja auditor (Y).

Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu independensi, konflik peran dan budaya organisasi secara individu atau parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.895	.448		-1.996	.049
X1	.366	.111	.284	3.314	.001
X2	.323	.115	.229	2.799	.006
X3	.221	.099	.178	2.226	.028

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Dari tabel tersebut menunjukkan hasil pengujian variabel Independensi mempunyai signifikansi 0,001 atau $< 0,05$. Nilai t hitung 3,314 $> t$ tabel 2,00030. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen ada pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Independensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Auditor. Hasil pengujian variabel Konflik Peran mempunyai signifikansi 0,006 atau $< 0,05$. Nilai t hitung 2,799 $> t$ tabel 2,00030. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Auditor. Hasil pengujian variabel Budaya Organisasi mempunyai signifikansi 0,028 atau $< 0,05$. Nilai t hitung 2,226 $> t$ tabel 2,00030. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Auditor.

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui apakah independensi, konflik peran, dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.437	4	5.359	19.300	.000 ^b
	Residual	29.156	105	.278		
	Total	50.592	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan nilai signifikansi F sebesar 0.000, berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Independensi, Konflik Peran, Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini ditunjukan dari nilai signifikan $F=0,000 < 0,05$.

Nilai koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen. Bila nilai koefisien determinasi

sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila nilai koefisien determinasi samadengan 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila koefisien determinasi = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.402	.52695	1.782

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber :HasilOutput SPSS, 2024

Tabel tersebut menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,402. Nilai tersebut dapat diartikan variabel independensi, konflik peran, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi Kinerja Auditor sebesar 40,2%, sisanya 59,8 dijelaskan oleh variabel dan faktor lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan antara faktor internal yaitu Independensi (X1) terhadap Kinerja Auditor (Y) menunjukan bahwa variabel Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika seorang Auditor memiliki sikap independensi yang tinggi maka seorang auditor sangat profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kirana dan Suprasto (2019) diketahui bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan antara faktor eksternal yaitu Konflik Peran (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y) menunjukan bahwa variabel Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cendana dan I Gusti (2018) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh *negative* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan Budaya Organisasi (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y) menunjukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Budaya organisasi salah satu faktor eksternal yang

berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hutasuht dan Reskino (2016) mengatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor. Faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi merupakan budaya organisasi itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis dapat membuat beberapa kesimpulan bahwa Independensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi, konflik peran dan budaya organisasi secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran untuk Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya agar dapat memperhatikan tingkat independensi dalam diri seorang auditor. Karena jika tingkat independensi yang dirasakan auditor rendah, maka kinerja auditor tersebut akan semakin menurun. Baik variabel konflik peran dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. Sehingga diharapkan Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya memperhatikan dan dapat membuat konflik peran dan budaya organisasi kearah yang positif. Karena jika konflik peran dan budaya organisasi bergerak kearah negatif, maka kinerja auditor akan semakin menurun. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan agar kembali melakukan penelitian ulang mengenai variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel independen yang belum digunakan pada penelitian terdahulu untuk mengetahui secara luas variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR REFERENSI

Cendana, Devy Kusuma, dan I Gusati Ngurah Agung Suaryana. (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Permoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.22.2. Februari 2018.

- Fachruddin, Wan dan Ella Rahmasari Rangkuti. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik* Vol. 10 No.1 Agustus 2019
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hery. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo
- Hutasuhut, Syauffa Pratiwi, dan Reskino. (2016). Pengaruh Budaya organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi* Volume 9 (1), April 2016.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2016). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kirana, Ida Bagus Widya., dan H. Bambang Suprasto. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 27, Universitas Udayana.
- Maturidi, A. (2016). Analisis Pengaruh Independensi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Lombok Timur). *Journal Ilmiah Rinjani*, Vol.4.
- Naryanto, L. J. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuraini, Listiya. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, Wiwik, dan Nia Aziza Misqih. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Pemahaman Good Governance dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Pusat). *WAHANA* Volume 21, No. 2, Agustus 2018.
- Putri, Meriani Mustari. (2019). Pengaruh Due Professional Care dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Investigatif (Survei Pada BPKP Provinsi Jawa Barat dan Perwakilan BPKP DKI Jakarta. Universitas Widayatama.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benyamin Molan Jakarta: Prehallindo.

- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta,