



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12334-12349

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etika Profesi, Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Ayu Imelda Wijayanti<sup>1</sup>, Tiara Kusuma Dewi<sup>2</sup>, Komang Fridagustina Adnantara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya, Badung, Indonesia

<sup>1</sup>[imeldawijavanti02@gmail.com](mailto:imeldawijavanti02@gmail.com), <sup>2</sup>[kusuma.dewi@triatmamulva.ac.id](mailto:kusuma.dewi@triatmamulva.ac.id), <sup>3</sup>[frida.adnantara@triatmamulva.ac.id](mailto:frida.adnantara@triatmamulva.ac.id)

### Abstrak

Laporan keuangan yang disusun secara tepat dan berkualitas mampu menggambarkan kondisi keuangan serta kinerja suatu entitas dalam satu periode akuntansi, sehingga menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan manajerial maupun investasi. Kualitas kinerja auditor memegang peranan penting dalam memastikan tingkat keandalan dan kredibilitas informasi keuangan yang disajikan tetap terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian seluruh auditor pada 20 KAP di Bali, dengan sampel sebanyak 70 responden melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, penerapan etika profesi, peningkatan kompetensi, serta profesionalisme auditor mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Temuan ini memberikan implikasi bahwa Kantor Akuntan Publik perlu memperhatikan faktor internal organisasi dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk menjaga kualitas audit dan meningkatkan kepercayaan publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu akuntansi serta menjadi referensi praktis bagi pengelolaan kinerja auditor di masa mendatang.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etika Profesi, Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja Auditor

### 1. Latar Belakang

Tantangan dinamika ekonomi global yang semakin kompleks menuntut entitas bisnis untuk mampu menghadirkan laporan keuangan yang akurat, transparan, dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Dalam perekonomian modern, informasi keuangan tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur performa perusahaan, melainkan juga sebagai bahan pertimbangan bagi investor, kreditor, dan regulator untuk menilai kelayakan serta keberlanjutan usaha [1]. Laporan keuangan yang disajikan dengan baik mencerminkan kondisi finansial dan kinerja entitas dalam satu periode akuntansi, sehingga menjadi tolok ukur utama dalam pengambilan kebijakan manajerial dan investasi [2]. Dalam situasi ini, kualitas kinerja auditor menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana keandalan dan kredibilitas informasi keuangan dapat terjaga.

Kinerja auditor sendiri merupakan ukuran penting yang mencerminkan sejauh mana auditor dapat melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dengan baik. Kinerja merupakan hasil akhir dari serangkaian aktivitas individu dalam jangka waktu tertentu yang diukur berdasarkan tujuan organisasi [3]. Dalam profesi audit, kinerja auditor menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mencapai kualitas pemeriksaan yang sesuai standar. Auditor yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan laporan yang tepat waktu, akurat, dan relevan bagi pengguna laporan keuangan [4]. Peningkatan kebutuhan terhadap laporan keuangan berkualitas mendorong munculnya permintaan yang tinggi atas jasa audit eksternal dari Kantor Akuntan Publik (KAP). Auditor publik berperan sebagai pihak independen yang memberikan keyakinan atas kewajaran laporan keuangan, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem ekonomi dan tata kelola korporasi di Indonesia.

Peran KAP menjadi sangat strategis dalam memastikan keandalan dan kredibilitas informasi keuangan yang disampaikan perusahaan. Akuntan publik tidak hanya bertanggung jawab untuk menilai kesesuaian laporan keuangan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, tetapi juga wajib menegakkan standar etika profesi dalam setiap pelaksanaan tugasnya [5]. Kantor Akuntan Publik bertindak sebagai wadah profesional yang mengatur sistem kerja auditor berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Setiap auditor dituntut memiliki integritas tinggi serta bekerja berdasarkan prinsip independensi agar hasil audit dapat dipercaya dan bebas dari intervensi kepentingan. Hal ini selaras dengan pandangan [6] yang menegaskan bahwa auditor yang profesional mampu menjaga objektivitas serta meningkatkan kredibilitas laporan keuangan yang dihasilkan. Keberadaan auditor publik memiliki pengaruh signifikan terhadap stabilitas sistem ekonomi nasional, karena berperan sebagai penjaga kepercayaan publik terhadap proses pelaporan keuangan perusahaan [7]. Meskipun demikian, berbagai kasus pelanggaran terhadap standar audit dan kode etik profesi masih terjadi di lapangan. Salah satu contoh adalah sanksi yang dijatuhkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2023 terhadap KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan (Crowe Indonesia) serta dua auditor publik di dalamnya, karena terbukti lalai dalam mendeteksi risiko material pada audit PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (Wanaartha Life) selama periode 2014–2019. Kegagalan tersebut menyebabkan laporan keuangan perusahaan berpotensi menyesatkan pengguna laporan. Demikian pula pada tahun 2024, salah satu KAP di Bali diketahui belum melaksanakan audit sesuai SPAP karena lemahnya bukti pemeriksaan dan ketidaksesuaian pencatatan [8].

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap etika profesi dan lemahnya kompetensi auditor masih menjadi isu serius dalam dunia audit di Indonesia. Selain itu, data Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Bali (2023) mencatat bahwa jumlah KAP di Bali hanya 19 unit dengan total 97 auditor aktif atau sekitar 1% dari total auditor di tingkat nasional. Persaingan yang ketat, keterbatasan sumber daya manusia, dan beban kerja yang tinggi menimbulkan tekanan bagi auditor dalam menjaga kinerja profesionalnya. Kondisi ini memperkuat urgensi penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor di KAP Bali. Namun, kualitas kinerja auditor sangat bergantung pada sejumlah faktor internal dan eksternal, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, serta profesionalisme. Setiap faktor memiliki kontribusi tersendiri dalam membentuk perilaku kerja dan motivasi auditor, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil audit yang dihasilkan.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor paling menentukan dalam menciptakan kinerja auditor yang optimal. Pemimpin dalam organisasi audit memiliki tanggung jawab tidak hanya sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangun kepercayaan dan kerja sama dalam tim. Gaya kepemimpinan mencerminkan kepribadian, kebiasaan, serta pendekatan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi [9]. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, misalnya, dapat menciptakan rasa memiliki dalam diri auditor, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja tim audit, memperkuat komunikasi internal, serta memastikan bahwa setiap auditor mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan standar profesional. Berargumen bahwa penerapan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kualitas kinerja auditor [10]. Namun, hasil kajian Rohmawati menunjukkan hal berbeda, yakni gaya kepemimpinan dapat memberikan efek negatif terhadap performa auditor [6]. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan kepercayaan yang membentuk perilaku kerja para anggota organisasi [11]. Budaya yang positif akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen tinggi dalam diri auditor, sehingga mereka bekerja dengan integritas tinggi. Sari & Muslimin menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat koordinasi antar auditor dan menumbuhkan semangat kolektif untuk mencapai hasil audit yang berkualitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan konflik internal, rendahnya semangat kerja, serta menurunnya kualitas audit. Oleh karena itu, pemahaman terhadap budaya organisasi di KAP menjadi penting agar nilai-nilai profesional dapat diinternalisasi dalam setiap aspek pekerjaan [12].

Etika profesi menjadi dimensi moral yang membedakan profesi auditor dengan pekerjaan lain. Setiap auditor wajib mematuhi prinsip dasar etika seperti integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi profesional, dan perilaku profesional [13]. Etika profesi berperan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan serta tindakan yang harus atau tidak boleh dilakukan selama proses audit. Auditor yang memiliki kesadaran etika tinggi akan berhati-hati dalam menyampaikan opini dan menghindari konflik kepentingan yang dapat merusak reputasi KAP [4]. Namun, penelitian Rahmat et al. menemukan bahwa etika profesi tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan dan pelatihan etika yang berkelanjutan. Oleh karena itu, internalisasi nilai-nilai etika profesi perlu terus diperkuat melalui mekanisme pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan berkelanjutan di lingkungan KAP [14].

Faktor baru yang ditambahkan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan profesionalisme, yang diyakini berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja auditor. Kompetensi mencerminkan kemampuan teknis, pemahaman teoritis, serta pengalaman praktis auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan [15]. Auditor yang kompeten mampu mengidentifikasi risiko audit secara akurat, menggunakan teknik pemeriksaan yang sesuai, serta menafsirkan data keuangan secara objektif. Kurangnya kompetensi sering kali menyebabkan kesalahan dalam prosedur audit yang berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja [16]. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan, sertifikasi, dan pelatihan teknis menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas audit. Sementara itu, profesionalisme merefleksikan sikap dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen auditor terhadap profesinya. Auditor profesional tidak hanya menguasai aspek teknis audit, tetapi juga memiliki integritas dan kesadaran etis tinggi dalam melaksanakan tugas [17]. Profesionalisme menuntut auditor untuk menjaga independensi, menjunjung tinggi objektivitas, serta menolak setiap bentuk tekanan yang dapat memengaruhi hasil audit. Auditor yang profesional akan tetap berpegang pada standar dan nilai moral meskipun menghadapi konflik kepentingan atau tekanan dari klien. Profesionalisme tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat reputasi dan kepercayaan publik terhadap Kantor Akuntan Publik secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, dan profesionalisme memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap kinerja auditor di KAP Bali. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi di lapangan menjadi dasar penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etika Profesi, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Bali.” Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu akuntansi, serta manfaat praktis bagi KAP dalam meningkatkan mutu kinerja dan integritas profesi auditor di masa mendatang.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali selama periode Oktober–Desember 2025.

Tabel 1. Daftar Nama Kantor Akuntan Publik Aktif Di Wilayah Denpasar, Badung, Dan Sekitarnya

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Lokasi
1	KAP I Gede Oka & Rekan	Badung
2	KAP Ketut Budiarta dan Anggiriawan	Denpasar Barat
3	KAP Made Wismanara	Denpasar Barat
4	KAP Dwi Haryadi Nugraha (KAP DHN)	Denpasar Barat
5	KAP I Gusti Ngurah Putra	Denpasar Utara
6	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan	Badung
7	KAP Arifin, Anissa, Mardani & Muchammad (Cabang Denpasar)	Denpasar Barat
8	KAP I Gede Bandar Wira Putra	Denpasar Timur
9	KAP Artayasa	Denpasar Barat
10	KAP Teddy dan Fredy	Denpasar Utara
11	Kantor Jasa Akuntan Dr. I Putu Gede Diatmika	Badung
12	KAP Drs. I Made Oka & Rekan	Denpasar Utara
13	KAP Arimbawa	Denpasar Barat
14	KAP Dony & Rekan	Denpasar Selatan
15	KAP Sodikin Budhananda Wandestarido	Denpasar Selatan
16	KAP Drs. Muliarta Ketut	Denpasar Selatan
17	KAP Sri Marmo Djogo Drs.	Denpasar Barat
18	KAP Prof. Dr. H. Tb Hasanuddin, MSc & Rekan	Denpasar Barat
19	Kantor Jasa Akuntan Edwindra (KJA Edwindra)	Denpasar Timur
20	KAP Nelson Workcation	Denpasar Barat

Populasi penelitian adalah seluruh auditor pada 20 KAP di Bali sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) auditor aktif, (2) pendidikan minimal S1 akuntansi atau sejenis, (3) pengalaman kerja minimal 1 tahun, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 70 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian sebelumnya dengan penyesuaian pada konteks KAP di Bali.

Tabel 2. Indikator dan Butir Pernyataan Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1. Komunikasi	X <sub>1.1</sub> Pimpinan menyampaikan arahan dan tugas dengan jelas kepada auditor.
	2. Keteladanan	X <sub>1.2</sub> Pimpinan menjadi teladan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.
	3. Motivasi	X <sub>1.3</sub> Pimpinan memberikan motivasi kepada auditor untuk meningkatkan kinerja.
	4. Partisipasi	X <sub>1.4</sub> Pimpinan melibatkan auditor dalam proses pengambilan keputusan.
	5. Pembinaan kerja	X <sub>1.5</sub> Pimpinan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan permasalahan audit.
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	1. Disiplin	X <sub>2.1</sub> Saya melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal dan aturan kantor.
	2. Loyalitas	X <sub>2.2</sub> Saya memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
	3. Keterbukaan	X <sub>2.3</sub> Saya terbuka untuk berkomunikasi dan menerima masukan dari rekan kerja.
	4. Kepatuhan	X <sub>2.4</sub> Saya mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur yang berlaku di KAP.
	5. Nilai kebersamaan	X <sub>2.5</sub> Saya berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim untuk mencapai tujuan organisasi.
Etika Profesi (X <sub>3</sub> )	1. Integritas	X <sub>3.1</sub> Saya menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap pelaksanaan tugas audit.
	2. Objektivitas	X <sub>3.2</sub> Saya bersikap objektif dalam menilai laporan keuangan tanpa dipengaruhi kepentingan pribadi.
	3. Kerahasiaan	X <sub>3.3</sub> Saya menjaga kerahasiaan informasi klien sesuai kode etik profesi.
	4. Kompetensi profesional	X <sub>3.4</sub> Saya meningkatkan kompetensi profesional dengan mengikuti pelatihan dan sertifikasi.
	5. Independensi	X <sub>3.5</sub> Saya menjaga independensi dalam memberikan opini audit.
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	1. Pemahaman standar audit	X <sub>4.1</sub> Saya memahami standar audit dan akuntansi secara menyeluruh.
	2. Analisis keuangan	X <sub>4.2</sub> Saya mampu menganalisis data keuangan dengan akurat dan sistematis.
	3. Ketelitian kerja	X <sub>4.3</sub> Saya teliti dalam memeriksa dokumen dan mengidentifikasi kesalahan material.
	4. Penilaian risiko	X <sub>4.4</sub> Saya mampu menilai risiko audit dengan tepat sebelum memberikan opini.
	5. Pengalaman kerja	X <sub>4.5</sub> Pengalaman kerja saya membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit.
Profesionalisme (X <sub>5</sub> )	1. Komitmen profesi	X <sub>5.1</sub> Saya memiliki komitmen tinggi terhadap profesi auditor.
	2. Tanggung jawab	X <sub>5.2</sub> Saya melaksanakan tugas audit dengan penuh tanggung jawab.
	3. Kemandirian	X <sub>5.3</sub> Saya bersikap mandiri dalam mengambil keputusan audit tanpa tekanan pihak lain.
	4. Integritas	X <sub>5.4</sub> Saya menjaga kejujuran dan integritas dalam seluruh proses audit.
	5. Pengembangan diri	X <sub>5.5</sub> Saya berupaya terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan profesional saya.
Kinerja Auditor (Y)	1. Efektivitas	Y <sub>1.1</sub> Saya menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan standar profesional akuntan publik (SPAP).
	2. Efisiensi	Y <sub>1.2</sub> Saya mampu menyelesaikan tugas audit secara efisien tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.
	3. Ketepatan waktu	Y <sub>1.3</sub> Saya menyerahkan laporan audit tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditentukan.
	4. Kualitas laporan	Y <sub>1.4</sub> Hasil audit yang saya kerjakan memiliki akurasi dan objektivitas yang tinggi.
	5. Keandalan laporan	Y <sub>1.5</sub> Saya menjaga kualitas laporan agar dapat dipercaya oleh klien dan publik.

*Sumber:* Diadaptasi dari Rusdiana [18], Rahmat et al. [14], Hasibuan & Budi [19], Rohmawati [6] dan Alkorinni ([30])

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson ( $\text{sig.} < 0,05$ ) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ( $> 0,70$ ). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak statistik. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ( $\text{VIF} < 10$ ), dan heteroskedastisitas (scatterplot). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots \dots \dots (1)$$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja auditor.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Analisis Data

##### Hasil uji instrumen penelitian

##### Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
1	Kinerja auditor (Y)	Y1	0,604	Valid
		Y2	0,831	Valid
		Y3	0,790	Valid
		Y4	0,743	Valid
		Y5	0,604	Valid
2	Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,836	Valid
		X1.2	0,678	Valid
		X1.3	0,859	Valid
		X1.4	0,740	Valid
		X1.5	0,856	Valid
3	Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,884	Valid
		X2.2	0,874	Valid
		X2.3	0,832	Valid
		X2.4	0,861	Valid
		X2.5	0,853	Valid
4	Etika profesi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,738	Valid
		X3.2	0,788	Valid
		X3.3	0,653	Valid
		X3.4	0,669	Valid
		X3.5	0,621	Valid
5	Kompetensi (X <sub>4</sub> )	X4.1	0,769	Valid
		X4.2	0,754	Valid
		X4.3	0,795	Valid
		X4.4	0,680	Valid
		X4.5	0,638	Valid
6	Profesionalisme (X <sub>5</sub> )	X5.1	0,522	Valid
		X5.2	0,700	Valid
		X5.3	0,725	Valid
		X5.4	0,799	Valid
		X5.5	0,746	Valid

Sumber : Data diolah, 2026

Hasil instrumen penelitian seluruhnya adalah *valid*, karena instrumen mempunyai pengujian menunjukkan *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  0,235. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Cronbach Alpha	Syarat Reliable	
Kinerja auditor (Y)	0,728	> 0,70	Reliable
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,855	> 0,70	Reliable
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,912	> 0,70	Reliable
Etika profesi (X <sub>3</sub> )	0,727	> 0,70	Reliable
Komptensi (X <sub>4</sub> )	0,774	> 0,70	Reliable
Profesionalisme (X <sub>5</sub> )	0,746	> 0,70	Reliable

Sumber : Data diolah, 2026

Tabel 4. menunjukkan bahwa instrumen penelitian seluruhnya adalah *reliable* dengan koefisien *cronbach alpha* > 0,70. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, atau dari responden ke responden lain.

### Karakteristik responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 64,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 orang atau sebesar 35,7%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, yang mengindikasikan adanya peningkatan partisipasi perempuan dalam profesi akuntansi dan audit. Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 62 orang atau sebesar 88,6%. Sementara itu, responden dengan pendidikan, S1 Akuntansi atau setara sebanyak 3 orang (4,3%), S2 sebanyak 4 orang (5,7%), dan profesi akuntan sebanyak 1 orang (1,4%). Dominasi pendidikan S1 menunjukkan bahwa mayoritas auditor telah memenuhi kualifikasi akademik yang memadai untuk menjalankan tugas audit secara profesional. Berdasarkan lama bekerja, responden didominasi oleh auditor dengan masa kerja  $\leq 2$  tahun, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 57,1%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3–5 tahun sebanyak 18 orang (25,7%), dan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang (17,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden masih tergolong memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kompetensi dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas audit.

### Deskripsi variabel penelitian

Kategori penilaian dapat dilihat kelas interval kelas menunjukkan jika kriteria 1,00-1,80 maka berada pada kategori penilaian "sangat tidak baik". 1,81-2,60 berada pada kategori penilaian "tidak baik". 2,61-3,40 berada pada kategori penilaian "cukup baik". 3,41-4,20 berada pada kategori penilaian "baik". 4,21-5,00 berada pada kategori penilaian "sangat baik".

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor (Y)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Saya menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan standar profesional akuntan publik (SPAP).	225	3,21	Cukup Baik
2	Saya mampu menyelesaikan tugas audit secara efisien tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.	273	3,90	Baik
3	Saya menyerahkan laporan audit tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditentukan.	281	4,01	Baik
4	Hasil audit yang saya kerjakan memiliki akurasi dan objektivitas yang tinggi.	277	3,96	Baik
5	Saya menjaga kualitas laporan agar dapat dipercaya oleh klien dan publik.	281	4,01	Baik
Jumlah		1337		
Rata-rata		19,10	3,82	Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja auditor (Y), secara umum menunjukkan bahwa tingkat kinerja auditor berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,82. Hal ini mengindikasikan bahwa para auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai kemampuan auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) memperoleh rata-rata skor sebesar 3,21 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa auditor yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan standar profesional dalam pekerjaannya. Sementara itu, pernyataan kedua terkait kemampuan menyelesaikan tugas audit secara efisien tanpa mengurangi kualitas pekerjaan memperoleh rata-rata skor sebesar 3,90 dengan kategori baik, yang mencerminkan bahwa auditor telah mampu bekerja secara efektif dan efisien. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai ketepatan waktu dalam menyerahkan laporan audit memperoleh rata-rata skor sebesar 4,01 yang termasuk kategori baik, menunjukkan bahwa auditor memiliki komitmen tinggi terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pernyataan keempat terkait akurasi dan objektivitas hasil audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,96 dalam kategori baik, yang menandakan bahwa auditor mampu menghasilkan laporan audit yang andal dan objektif. Pernyataan kelima mengenai upaya menjaga kualitas laporan agar dapat dipercaya oleh klien dan publik juga memperoleh rata-rata skor sebesar 4,01 dengan kategori baik, yang menunjukkan tingginya kesadaran auditor dalam menjaga kredibilitas hasil audit.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Pimpinan menyampaikan arahan dan tugas dengan jelas kepada auditor.	258	3,69	Baik
2	Pimpinan menjadi teladan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.	262	3,74	Baik
3	Pimpinan memberikan motivasi kepada auditor untuk meningkatkan kerja.	271	3,87	Baik
4	Pimpinan melibatkan auditor dalam proses pengambilan keputusan.	265	3,79	Baik
5	Pimpinan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan permasalahan audit.	261	3,73	Baik
Jumlah		1317		
Rata-rata		18,81	3,76	Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6. mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), secara umum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,76. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan telah mampu menjalankan perannya secara efektif dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai kemampuan pimpinan dalam menyampaikan arahan dan tugas secara jelas memperoleh rata-rata skor sebesar 3,69 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan auditor telah berjalan dengan cukup efektif. Pernyataan kedua terkait pimpinan sebagai teladan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja memperoleh rata-rata skor sebesar 3,74 dalam kategori baik, mencerminkan bahwa pimpinan telah memberikan contoh perilaku kerja yang positif bagi auditor. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai pemberian motivasi kepada auditor untuk meningkatkan kinerja memperoleh rata-rata skor sebesar 3,87 yang termasuk kategori baik, dan menjadi nilai tertinggi di antara indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja auditor. Pernyataan keempat terkait keterlibatan auditor dalam proses pengambilan keputusan memperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 dengan kategori baik, yang mengindikasikan adanya partisipasi auditor dalam aspek manajerial. Sementara itu, pernyataan kelima mengenai pemberian bimbingan dalam menyelesaikan permasalahan audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,73 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa pimpinan cukup aktif dalam memberikan arahan teknis kepada auditor.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal dan aturan kantor.	234	3,34	Cukup Baik
2	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.	229	3,27	Cukup Baik
3	Saya terbuka untuk berkomunikasi dan menerima masukan dari rekan kerja.	240	3,43	Baik
4	Saya mematuhi seluruh kebijakan dan prosedur yang berlaku di KAP.	232	3,31	Cukup Baik
5	Saya berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim untuk mencapai tujuan organisasi.	239	3,41	Baik
Jumlah		1174		
Rata-rata		16,77	3,35	Cukup Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7 mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>), secara umum menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali berada dalam kategori cukup baik dengan rata-rata skor sebesar 3,35. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai dan norma organisasi telah berjalan, namun belum optimal dan masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai jadwal dan aturan kantor memperoleh rata-rata skor sebesar 3,34 yang termasuk dalam kategori cukup baik, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja auditor masih perlu ditingkatkan. Pernyataan kedua terkait loyalitas terhadap organisasi memperoleh rata-rata skor sebesar 3,27 dengan kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan auditor terhadap organisasi belum sepenuhnya kuat. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai keterbukaan dalam berkomunikasi dan menerima masukan dari rekan kerja memperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dalam kategori baik, yang

mencerminkan adanya hubungan kerja yang cukup terbuka di antara auditor. Pernyataan keempat terkait kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku memperoleh rata-rata skor sebesar 3,31 dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa masih terdapat auditor yang belum sepenuhnya konsisten dalam mematuhi aturan organisasi. Sementara itu, pernyataan kelima mengenai partisipasi aktif dalam kerja sama tim memperoleh rata-rata skor sebesar 3,41 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa auditor telah cukup mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Variabel Etika Profesi (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Saya menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap pelaksanaan tugas audit.	231	3,30	Cukup Baik
2	Saya bersikap objektif dalam menilai laporan keuangan tanpa kepentingan pribadi.	233	3,33	Cukup Baik
3	Saya menjaga kerahasiaan informasi klien sesuai kode etik profesi.	246	3,51	Baik
4	Saya meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan dan sertifikasi.	242	3,46	Baik
5	Saya menjaga independensi dalam memberikan opini audit.	255	3,64	Baik
Jumlah		1207		
Rata-rata		17,24	3,45	Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8. mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel etika profesi (X<sub>3</sub>), secara umum menunjukkan bahwa etika profesi auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,45. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor telah menerapkan prinsip-prinsip etika profesi dalam pelaksanaan tugasnya, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap pelaksanaan tugas audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,30 yang termasuk dalam kategori cukup baik, menunjukkan bahwa masih terdapat auditor yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjunjung tinggi nilai integritas. Pernyataan kedua terkait sikap objektif dalam menilai laporan keuangan tanpa kepentingan pribadi memperoleh rata-rata skor sebesar 3,33 dengan kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa objektivitas auditor masih perlu diperkuat. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai menjaga kerahasiaan informasi klien sesuai kode etik profesi memperoleh rata-rata skor sebesar 3,51 dalam kategori baik, yang mencerminkan bahwa auditor telah cukup menjaga kepercayaan klien. Pernyataan keempat terkait upaya meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan dan sertifikasi memperoleh rata-rata skor sebesar 3,46 dengan kategori baik, yang menunjukkan adanya kesadaran auditor untuk terus mengembangkan kemampuan profesionalnya. Sementara itu, pernyataan kelima mengenai menjaga independensi dalam memberikan opini audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,64 yang termasuk kategori baik, sekaligus menjadi nilai tertinggi di antara indikator lainnya, yang menandakan bahwa auditor cukup mampu mempertahankan sikap independen dalam pekerjaannya.

Tabel 9. Deskripsi Jawaban Variabel Kompetensi (X<sub>4</sub>)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Saya memahami standar audit dan akuntansi secara menyeluruh.	244	3,49	Baik
2	Saya mampu menganalisis data keuangan dengan akurat dan sistematis.	245	3,50	Baik
3	Saya teliti dalam memeriksa dokumen dan mengidentifikasi kesalahan material.	243	3,47	Baik
4	Saya mampu menilai risiko audit dengan tepat sebelum memberikan opini.	256	3,66	Baik
5	Pengalaman kerja saya membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit.	240	3,43	Baik
Jumlah		1228		
Rata-rata		17,54	3,50	Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9 mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel kompetensi (X<sub>4</sub>), secara umum menunjukkan bahwa tingkat kompetensi auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,50. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor telah memiliki

kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas audit secara profesional. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai pemahaman auditor terhadap standar audit dan akuntansi secara menyeluruh memperoleh rata-rata skor sebesar 3,49 yang termasuk dalam kategori baik, menunjukkan bahwa auditor telah memiliki dasar pengetahuan yang cukup kuat. Pernyataan kedua terkait kemampuan menganalisis data keuangan secara akurat dan sistematis memperoleh rata-rata skor sebesar 3,50 dengan kategori baik, yang mencerminkan kemampuan analitis auditor yang memadai dalam mendukung proses audit. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai ketelitian dalam memeriksa dokumen dan mengidentifikasi kesalahan material memperoleh rata-rata skor sebesar 3,47 dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa auditor cukup cermat dalam menjalankan prosedur pemeriksaan. Pernyataan keempat terkait kemampuan menilai risiko audit sebelum memberikan opini memperoleh rata-rata skor sebesar 3,66 yang termasuk kategori baik dan merupakan nilai tertinggi di antara indikator lainnya, yang mengindikasikan bahwa auditor memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan penilaian risiko. Sementara itu, pernyataan kelima mengenai pengalaman kerja dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja turut mendukung kinerja auditor.

Tabel 10. Deskripsi Jawaban Variabel Profesionalisme (X<sub>5</sub>)

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
1	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap profesi auditor.	212	3,03	Cukup Baik
2	Saya melaksanakan tugas audit dengan penuh tanggung jawab.	273	3,57	Baik
3	Saya bersikap mandiri dalam mengambil keputusan audit tanpa tekanan pihak lain.	281	3,56	Baik
4	Saya menjaga kejujuran dan integritas dalam seluruh proses audit.	277	3,53	Baik
5	Saya berupaya terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan profesional saya.	281	3,56	Baik
Jumlah		1207		
Rata-rata		17,24	3,45	Baik

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 10. mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel profesionalisme (X<sub>5</sub>), secara umum menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 3,45. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Secara rinci, pernyataan pertama mengenai komitmen terhadap profesi auditor memperoleh rata-rata skor sebesar 3,03 yang termasuk dalam kategori cukup baik, menunjukkan bahwa tingkat komitmen auditor terhadap profesinya masih perlu diperkuat. Pernyataan kedua terkait pelaksanaan tugas audit dengan penuh tanggung jawab memperoleh rata-rata skor sebesar 3,57 dalam kategori baik, yang mencerminkan bahwa auditor telah menjalankan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Selanjutnya, pernyataan ketiga mengenai sikap mandiri dalam mengambil keputusan audit tanpa tekanan pihak lain memperoleh rata-rata skor sebesar 3,56 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa auditor cukup mampu menjaga independensi dalam pengambilan keputusan. Pernyataan keempat terkait kejujuran dan integritas dalam seluruh proses audit memperoleh rata-rata skor sebesar 3,53 dalam kategori baik, yang mencerminkan bahwa auditor telah menjunjung tinggi nilai etika dalam pekerjaannya. Sementara itu, pernyataan kelima mengenai upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan profesional memperoleh rata-rata skor sebesar 3,56 dengan kategori baik, yang menunjukkan adanya kesadaran auditor untuk terus mengembangkan diri.

#### Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,29097530
Most Extreme Differences	Absolute	0,052
	Positive	0,052
	Negative	-0,044
Test Statistic		0,052
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *test statistic* adalah 0,052 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Tabel 12. Hasil *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0,536	1,866
Budaya Organisasi	0,692	1,446
Etika Profesi	0,801	1,248
Kompetensi	0,895	1,117
Profesionalisme	0,750	1,334

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 12, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi dan profesionalisme, memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model ini. Model regresi valid dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 13. Hasil Uji Glesjer

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,214	0,838		2,643	0,010
	Gaya Kepemimpinan	-0,028	0,032	-0,146	-0,887	0,378
	Budaya Organisasi	0,030	0,027	0,158	1,095	0,278
	Etika Profesi	-0,010	0,033	-0,040	-0,297	0,767
	Kompetensi	-0,028	0,029	-0,127	-0,997	0,323
	Profesionalisme	-0,029	0,033	-0,123	-0,885	0,379

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Uji Glejser dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual (absres) sebagai variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu: Gaya

Kepemimpinan sebesar 0,378, Budaya Organisasi sebesar 0,278, Etika Profesi sebesar 0,767, Kompetensi sebesar 0,323, dan Profesionalisme sebesar 0,379. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0,779	1,415			-0,551	0,584
	Gaya Kepemimpinan	0,517	0,054	0,656		9,566	0,000
	Budaya Organisasi	0,156	0,046	0,205		3,397	0,001
	Etika Profesi	0,115	0,056	0,115		2,054	0,044
	Kompetensi	0,115	0,048	0,127		2,385	0,020
	Profesionalisme	0,205	0,055	0,215		3,699	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 14, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = -0,779 + 0,517X_1 + 0,156X_2 + 0,115X_3 + 0,115X_4 + 0,205X_5 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -0,779 mengindikasikan apabila variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, dan profesionalisme bernilai nol, maka kinerja auditor diperkirakan sebesar -0,779. Selanjutnya, koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,517 bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja auditor dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,156 juga bernilai positif, sehingga semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja auditor. Demikian pula, etika profesi memiliki koefisien sebesar 0,115 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kompetensi juga memiliki koefisien positif sebesar 0,115, yang berarti peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja auditor. Terakhir, profesionalisme dengan koefisien sebesar 0,205 menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme auditor, maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### t-test

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 14, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,517 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Selanjutnya, budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,156 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi, maka kinerja auditor juga akan semakin meningkat. Selain itu, etika profesi memiliki koefisien regresi sebesar 0,115 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga semakin tinggi penerapan etika profesi, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Kompetensi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,115 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ , yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Profesionalisme memiliki koefisien regresi sebesar 0,205 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

F-test

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova berikut.

Tabel 15. Hasil Uji F Pada Tabel Anova

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597,303	5	119,461	66,484	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	114,997	64	1,797		
	Total	712,300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Etika Profesi, Kompetensi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh  $F_{hitung}$  66,484 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 95\%$  secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali.

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 16. Model Summary

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,916 <sup>a</sup>	,839	,826	1,34046	

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Etika Profesi, Kompetensi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data diolah, 2026

Nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,826 berarti model regresi yang melibatkan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), etika kerja ( $X_3$ ), kompetensi ( $X_4$ ) dan profesionalisme ( $X_5$ ) dapat menjelaskan 82,6% dari variasi dalam kinerja auditor. Sementara 17,4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

3.2 Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,517 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja auditor. Jika dikaitkan dengan teori motivasi, khususnya teori motivasi dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, gaya kepemimpinan yang efektif berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan motivasional auditor. Dalam perspektif hierarki kebutuhan Maslow, pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, memberikan penghargaan, serta mengakui kontribusi auditor akan memenuhi kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan ini mendorong auditor untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, menurut teori dua faktor Herzberg, gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor motivator, seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu. Pemimpin yang komunikatif, suportif, dan memberikan kejelasan tugas akan meningkatkan motivasi intrinsik auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit secara profesional. Secara konseptual, gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, serta penghargaan terhadap kinerja [21]. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen auditor terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor dapat dijelaskan melalui mekanisme peningkatan motivasi kerja yang dimediasi oleh peran pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyu et al. yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada BPK RI Provinsi Bali. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan semangat kerja, kepercayaan diri, serta akuntabilitas auditor dalam menjalankan tugasnya [22].

Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor melalui peningkatan motivasi kerja.

#### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,156 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Secara empiris, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Jika dikaitkan dengan teori motivasi, khususnya teori dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, budaya organisasi berperan sebagai faktor penting dalam mendorong motivasi kerja auditor. Dalam perspektif hierarki kebutuhan Maslow, budaya organisasi yang baik mampu memenuhi kebutuhan sosial (*sense of belonging*), penghargaan, dan aktualisasi diri melalui nilai-nilai kebersamaan, pengakuan, serta kesempatan berkembang. Auditor yang merasa menjadi bagian dari organisasi dengan budaya yang positif akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Teori dua faktor Herzberg, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai faktor motivator sekaligus hygiene factor. Budaya yang menekankan integritas, profesionalisme, dan kerja sama akan menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi intrinsik auditor. Lingkungan kerja yang kondusif, adanya norma kerja yang jelas, serta dukungan antar anggota tim akan mengurangi ketidakpuasan sekaligus mendorong peningkatan kinerja. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil audit [24]. Secara konseptual, budaya organisasi menjadi pedoman perilaku yang mengarahkan auditor dalam menjalankan tugas secara konsisten dan profesional. Nilai-nilai organisasi yang tertanam dengan baik akan menciptakan keselarasan tujuan individu dan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen serta tanggung jawab dalam pelaksanaan audit. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas dan kualitas kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ilmatyara et al. yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena mampu mendorong rasa tanggung jawab kolektif dalam tim audit [25]. Selain itu, penelitian Lisda dan Sukaesih menemukan bahwa budaya organisasi yang sehat memperkuat komitmen profesional auditor internal pada BUMN sektor keuangan [26]. Temuan ini juga didukung oleh Sesari et al. yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan kolaborasi dan kejujuran mampu meningkatkan motivasi kerja [24]. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor melalui mekanisme peningkatan motivasi kerja.

#### Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etika profesi memiliki koefisien regresi sebesar 0,115 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Secara empiris, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan etika profesi oleh auditor, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dalam perspektif teori motivasi, khususnya teori dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, etika profesi berkaitan erat dengan dorongan intrinsik individu dalam bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, penerapan etika profesi mencerminkan pemenuhan kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*), di mana auditor berusaha menjaga integritas, reputasi, dan profesionalisme sebagai bentuk pencapaian diri. Auditor yang memiliki standar etika tinggi akan terdorong untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sebagai wujud tanggung jawab moral dan profesional. Teori dua faktor Herzberg, etika profesi dapat dikategorikan sebagai faktor motivator yang mendorong kepuasan kerja melalui pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Kepatuhan terhadap prinsip etika seperti independensi, objektivitas, dan integritas akan meningkatkan rasa tanggung jawab auditor terhadap hasil audit yang dihasilkan. Hal ini menciptakan motivasi internal yang kuat untuk bekerja lebih teliti, akurat, dan sesuai standar profesional, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Secara konseptual, etika profesi berfungsi sebagai landasan normatif yang mengarahkan perilaku auditor dalam menjalankan tugas audit secara objektif dan independen. Auditor yang menjunjung tinggi etika profesi cenderung lebih berhati-hati dalam proses pemeriksaan, menghindari konflik kepentingan, serta menjaga kualitas laporan keuangan yang dihasilkan [27]. Penerapan etika profesi tidak hanya meningkatkan kualitas hasil audit, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap profesi auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Daulay yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP Padang karena mampu memperkuat integritas dalam proses audit [10]. Selain itu, Saputrayasa membuktikan bahwa penerapan etika profesi meningkatkan keandalan hasil audit pada KAP di Bali

[27]. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Fajriyanti yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap etika profesi mampu meningkatkan akurasi laporan serta kualitas audit pada lembaga pemeriksa daerah. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa etika profesi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor melalui peningkatan motivasi intrinsik dan tanggung jawab profesional [28].

#### Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,115 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Secara empiris, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dalam perspektif teori motivasi, khususnya teori dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, kompetensi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan pencapaian individu. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung terdorong untuk mencapai tingkat aktualisasi diri melalui penggunaan kemampuan dan keahlian yang dimiliki secara optimal. Auditor yang kompeten akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas audit, sehingga meningkatkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Sementara itu, dalam teori dua faktor Herzberg, kompetensi termasuk dalam faktor motivator yang berkaitan dengan pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), serta tanggung jawab (*responsibility*). Auditor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. Kompetensi juga memperkuat motivasi intrinsik karena individu merasa mampu dan yakin dalam menghadapi kompleksitas tugas audit. Secara konseptual, kompetensi merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan audit yang efektif dan efisien [29]. Auditor yang kompeten mampu mengidentifikasi risiko audit secara tepat, melakukan analisis yang mendalam terhadap laporan keuangan, serta memastikan bahwa hasil audit sesuai dengan standar profesional yang berlaku. Tingginya kompetensi akan meningkatkan ketelitian, akurasi, serta keandalan hasil audit, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fadel et al. yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena menentukan kemampuan dalam mengidentifikasi kesalahan material dan menjaga akurasi hasil audit [21]. Selain itu, penelitian Indriasari et al. juga menunjukkan bahwa auditor dengan kompetensi tinggi memiliki produktivitas dan tanggung jawab kerja yang lebih baik [3]. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor melalui peningkatan motivasi intrinsik, kepercayaan diri, dan kemampuan profesional.

#### Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki koefisien regresi sebesar 0,205 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Secara empiris, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dalam perspektif teori motivasi, khususnya teori dari Abraham Maslow dan Frederick Herzberg, profesionalisme berkaitan erat dengan dorongan intrinsik individu untuk mencapai standar kerja yang tinggi. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, profesionalisme mencerminkan pemenuhan kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) dan aktualisasi diri (*self-actualization*), di mana auditor berupaya menunjukkan kompetensi, integritas, dan kualitas kerja terbaik sebagai bentuk pencapaian diri. Auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan terdorong untuk menjaga reputasi dan kualitas hasil kerjanya. Teori dua faktor Herzberg, profesionalisme termasuk dalam faktor motivator yang berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Tingkat profesionalisme yang tinggi mendorong auditor untuk bekerja secara teliti, objektif, dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Profesionalisme juga memperkuat motivasi intrinsik karena auditor memiliki komitmen moral terhadap standar profesi dan kualitas hasil audit yang dihasilkan [30]. Secara konseptual, profesionalisme merupakan cerminan dari sikap kerja yang menjunjung tinggi integritas, objektivitas, dan independensi dalam pelaksanaan audit. Auditor yang profesional akan berpegang pada standar audit yang berlaku, menghindari konflik kepentingan, serta menjaga kualitas dan keandalan laporan audit. Hal ini menciptakan kepercayaan dari pengguna laporan keuangan dan memperkuat kredibilitas Kantor Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Padeng et al. yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh terhadap reputasi KAP dan kredibilitas laporan audit di Indonesia [31]. Selain itu, penelitian Fajriyanti menunjukkan bahwa profesionalisme yang tinggi mampu meningkatkan akurasi dan transparansi hasil audit [28]. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa profesionalisme merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kinerja auditor melalui peningkatan motivasi intrinsik, komitmen kerja, dan tanggung jawab profesional.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etika profesi, kompetensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja auditor, di mana semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat, disiplin, serta menjunjung tinggi kerja sama juga mampu mendorong peningkatan kinerja auditor. Etika profesi yang mencerminkan integritas, objektivitas, dan independensi turut berperan dalam menghasilkan kinerja audit yang berkualitas. Kompetensi auditor yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman juga terbukti meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit. Demikian pula dengan profesionalisme auditor yang mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan integritas dalam bekerja, yang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kelima variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja auditor sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), disarankan untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, khususnya dalam aspek komunikasi, motivasi, dan pembinaan auditor, serta memperkuat budaya organisasi yang menekankan disiplin, loyalitas, dan kepatuhan terhadap aturan. Bagi auditor, diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman kerja, serta senantiasa menjaga etika profesi dan profesionalisme dalam setiap pelaksanaan tugas audit. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja auditor, seperti beban kerja, tekanan waktu (*time budget pressure*), independensi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih luas dan dapat digeneralisasi. Sementara itu, bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya di bidang auditing dan perilaku organisasi, serta sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

#### Referensi

- [1] B. Alhakim and Suhana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 5, pp. 4525–4535, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i5.1791.
- [2] Fadel, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik se-Kota Makassar)," Universitas Hasanuddin, 2023.
- [3] D. P. Indriasari, N. Fatma, and H. Hardiyono, "Kesesuaian Peran dan Kompetensi Sebagai Prediktor Kinerja Auditor: Analisis Mediasi Komitmen Kerja," *Accounting Profession Journal (APAJI)*, vol. 7, no. 1, pp. 35–41, 2025.
- [4] A. Raodah and H. Hafisah, "Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan," *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, vol. 7, no. 4, pp. 3569–3579, 2023, doi: 10.33395/owner.v7i4.1717.
- [5] E. P. Monique and S. Nasution, "Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor," *Jurnal Ekombis Review*, vol. 8, no. 2, pp. 171–182, 2020.
- [6] Rohmawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang," Universitas Islam Negeri Walisongo, 2021.
- [7] A. H. Nurhikmah and E. Sisdianto, "Peran Akuntan Dalam Membangun Kepercayaan Publik Terhadap Laporan Keuangan: Perspektif Etika," *Jurnal Media Akademik (JMA)*, vol. 2, no. 11, 2024.
- [8] Baliberkarya, "Sidang YDP, Ahli Sebut Jika Pemeriksaan Tak Patuh Standar, Hasil Audit Tak Berkualitas dan Tak Dapat Diandalkan," 2024.
- [9] W. S. Hutahaean, *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book, 2021.
- [10] Daulay, "Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Padang," *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 45–58, 2024.
- [11] M. Basri, Fadel, R. K. Ranteta'dung, Lukman, and N. Zenaidah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor: Peran Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 9, no. 3, pp. 1–14, 2025.
- [12] R. Sari and E. Muslimin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Surabaya," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 5, pp. 975–995, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.2043.
- [13] C. Caren, E. Heniwati, and S. Ikhshan, "Peran Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Struktur Audit, Organizational Citizenship Behavior dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor," *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, vol. 6, no. 3, pp. 1039–1051, 2025.
- [14] M. A. A. Rahmat, R. Prihatni, and H. Khairunnisa, "Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah," *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, vol. 3, no. 2, pp. 265–288, 2022.
- [15] A. A. Alvin, Karsam, Syafrudin, and R. Gantino, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit," *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 74–86, 2023.
- [16] R. A. Pratiwi and Syaiful, "Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit," *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 3, no. 2, pp. 34–44, 2024.
- [17] S. D. Oktaviany, Z. Salsabila, and G. Al Hamiid, "Peran Kode Etik Dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik Terhadap Profesi Auditor," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 905–914, 2025, doi: 10.70248/jakpt.v2i3.1756.
- [18] Rusdiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. ARSAD PRESS, 2022.

- [19] R. K. Hasibuan and Y. A. B. Budi, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta," *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, vol. 3, no. 5, pp. 2088–2101, 2024.
- [20] I. Alkorinni, "Pengaruh budaya organisasi, etika profesi, dan kepemimpinan terhadap kinerja auditor," UIN SUSKA RIAU, 2024.
- [21] F. Fadel, A. Arifuddin, and D. Darmawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor sebagai Variabel Moderasi," *Al-Buhuts e-Journal*, vol. 18, no. 2, pp. 462–480, 2022.
- [22] P. A. S. Wahyu, I. M. W. Putra, and N. P. R. Giri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pemahaman Good Governance, Profesionalisme, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor," *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, vol. 3, no. 1, pp. 45–50, 2022.
- [23] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 3rd ed. Rajagrafindo Persada, 2020.
- [24] V. S. Sesari, A. Mukoffi, H. Sularsih, and F. A. K. Wardhani, "Budaya Organisasi, Komitmen Profesional, dan Etika Auditor terhadap Kinerja Auditor," *Jurnal Mutiara Akuntansi*, vol. 6, no. 2, pp. 201–214, 2021, doi: 10.51544/jma.v6i2.2420.
- [25] D. Ilmatia, M. Sosiady, and D. Miftah, "Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor," *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, vol. 1, no. 3, pp. 510–522, 2020.
- [26] R. Lisda and Sukaesih, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal," *Land Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 167–186, 2020.
- [27] Saputrayasa, "Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali," Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024.
- [28] Fajriyanti, "Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor," *Juhanperak*, vol. 5, no. 2, pp. 101–115, 2023.
- [29] Y. Pranata and Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Partisipasi Anggaran dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa," *Diponegoro Journal of Accounting*, vol. 13, no. 3, pp. 1–14, 2024.
- [30] P. Ishak and N. H. Sholehah, "The Impact of Time Pressure, Audit Fees and Auditor Motivation on Audit Quality," *Golden Ratio of Auditing Research*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.52970/grar.v2i1.165.
- [31] S. Y. G. Padeng, R. P. Simanjuntak, and J. Sidharta, "Pengaruh Profesionalisme dan Objektivitas Auditor terhadap Pertimbangan Opini Auditor," *Jurnal Sustainable Accounting and Disclosure (JSAD)*, vol. 1, no. 1, pp. 22–43, 2025.