

**PENGARUH PROFESIONALISME, AMBIGUITAS PERAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)**

Ine Noviana Putri ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Bambang Widarno ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi
Surakarta

*e-mail:*¹⁾ inenoviana431@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of professionalism, role ambiguity, organizational commitment on the auditor performance. This study uses primary data from the answers to questionnaires distributed to auditors at KAP in Surakarta and Yogyakarta. The sampling technique was taken using purposive sampling method, amounting to 32 respondent. Data analysis techniques used in this study were descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests, and determination tests (R²). Based on the results of data analysis the effect of professionalism on the auditor performance obtained a positive coefficient and significant effect. The effect of role ambiguity on the tendency auditor performance obtained negative coefficient and significant effect. The effect of organizational commitment on the auditor performance is obtained positive coefficient and significant effect. The suggestion in this research is to increase the research object, namely not only KAP in Surakarta and Yogyakarta City and to add moderating or intervening variables.

Keywords : Professionalism, Role Ambiguity, Organizational Commitment, Auditors Performance.

PENDAHULUAN

Semakin banyaknya persaingan serta tantangan yang dialami oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadikan profesi seorang auditor disorot oleh masyarakat luas. Profesi akuntan publik sudah dipercaya sebagai lembaga yang menilai laporan keuangan sebuah organisasi secara independen. Saat menjalankan tanggungjawabnya, auditor wajib berpedoman dan mematuhi standar yang ditentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Teori yang menjelaskan mengenai kinerja salah satunya adalah teori atribusi. Teori Atribusi (Fritz Heider, 1958) yaitu teori yang mendeskripsikan mengenai tingkah laku seseorang. Teori atribusi menafsirkan reaksi individu kepada kejadian yang ada disekitar mereka. Impresi ini diambil dari proses tahapan seperti pengamatan tingkah laku, menentukan apakah perilaku tersebut dilakukan secara sengaja atau tidak, dan mengelompokkan perilaku ke dalam perilaku termotivasi secara internal atau eksternal.

Unsur utama yang harus dikelola manajemen KAP adalah tenaga kerja profesional. Profesionalisme adalah suatu kemampuan dengan tingkat pengetahuan yang tinggi serta latihan khusus, pemikiran yang kreatif guna menjalankan tugasnya sesuai kemampuan dan profesinya (Abdul Halim, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Tanpa SDM berkompeten tidak akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik. Faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas hasil kerja seorang auditor adalah adanya keambiguitasan peran atau ketidakjelasan peran yang dialaminya. Ambiguitas peran menurut Robbins (2008) terjadi pada saat individu tidak mengetahui dengan jelas mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau dapat disebut “tidak tau apa yang seharusnya dilakukan”.

Faktor lain yang berpengaruh pada menurunnya kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Menurut Ikhsan (2011), komitmen organisasi adalah seberapa besar seorang pegawai mendukung, berpihak pada organisasi serta tujuannya dan memiliki rasa mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jika seorang auditor memiliki komitmen tinggi hasil kerjanya semakin baik.

Kasus skandal akuntansi yang telah banyak terjadi belakangan ini menggambarkan bahwa akuntan publik telah gagal dalam memegang komitmennya. Seperti halnya yang terjadi di PT Garuda Indonesia, permasalahannya terletak pada hasil laporan keuangan Garuda Indonesia untuk tahun 2018.

Kementerian Keuangan telah menjelaskan tiga kesalahan dari Akuntan Publik (AP) ketika mengaudit laporan keuangan PT.Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018. Sekretaris Jenderal Kemenkeu Hadiyanto merinci tiga kesalahan yang diperbuat. Pertama, AP yang bersangkutan belum secara tepat menilai terhadap transaksi perlakuan akuntansi pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain. Karena, AP ini telah mengakui pendapatan piutang walaupun secara nominal belum diterima oleh perusahaan. Kedua, akuntan publik tidak sepenuhnya memiliki bukti audit yang cukup guna menilai perlakuan akuntansi sesuai substansi perjanjian transaksi. Ketiga, AP juga tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi, Tidak hanya itu, KAP tempat Kasner bernaung diminta untuk mengendalikan standar pengendalian mutu KAP. (www.cnnindonesia.com 2019). Dari kasus tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja auditor belum memenuhi standar kualitatif yang telah disyaratkan. Masih perlu adanya perbaikan pada sistem kerja Kantor Akuntan Publik terutama pada auditor.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendapatkan jawaban apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan oleh auditor yang berbeda. Adanya perbedaan lingkungan kerja dan lokasi pada KAP bisa berpengaruh pada perbedaan cara pandang, pola pikir dan nilai yang diyakini. Penelitian mengenai kinerja auditor sudah pernah dilakukan, seperti Herlina, dkk (2019) mengemukakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Rifki Patria (2016) mengemukakan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hayatul Khairat (2017) mengemukakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dari penelitian terdahulu menghasilkan *research gap*. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan,

peneliti mengkaji ulang Pengaruh Profesionalisme, Ambiguitas Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta 02) Menganalisis pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta. 03) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

TEORI ATRIBUSI

Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang mendiskripsikan perilaku seseorang. Teori atribusi menjerumus pada cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri apakah berasal dari faktor internal misalnya sifat, sikap, karakter, dll ataupun eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memberi pengaruh pada perilaku individu (Luthans, 2005). Perilaku yang berasal dari dalam diri individu seperti ciri kepribadian, motivasi, atau ketrampilan disebut perilaku yang berasal dari faktor internal. Perilaku yang diyakini berasal dari luar diri individu seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain disebut perilaku yang berasal dari faktor eksternal (Kusumastuti, 2012).

KINERJA AUDITOR

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2010) adalah akuntan publik yang melakukan tugas pemeriksaan (*examination*) secara obyektif terhadap laporan keuangan perusahaan dengan tujuan menilai apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kinerja auditor adalah hasil yang dicapai oleh auditor dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Basudewa dan Merkusiwati, 2015).

PROFESIONALISME

Arens et.al (2004: 117) menyatakan profesionalisme adalah tanggung jawab untuk bertindak melebihi kepuasan yang dicapai oleh si profesional itu sendiri atas pelaksanaan tanggung jawab yang diembannya maupun melebihi ketentuan yang disyaratkan oleh hukum dan peraturan yang berlaku dalam masyarakat. Auditor dinyatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu memiliki keahlian dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya, melaksanakan profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang berkaitan, dan memenuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (Sandy dan Dhini, 2015).

AMBIGUITAS PERAN

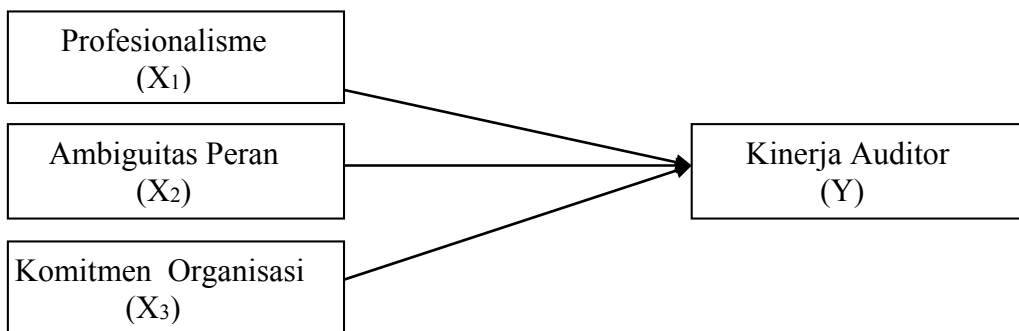
Kreitner & Kinicki (2014), ambiguitas peran adalah pengharapan dari seseorang yang tidak diketahui, terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran tentang informasi yang diperlukan dalam menjalankan perannya, entah karena mereka tidak mempunyai informasinya ataukah sengaja menyembunyikanya. Ambiguitas peran terjadi

akibat pekerjaan yang tidak disampaikan secara detail dan tidak adanya standar kinerja yang jelas, sehingga ukuran mengenai kinerja yang baik dipersepsikan salah oleh anggota organisasi (Rifki Patria, 2016). Luthans (2009) menyatakan ambiguitas peran menjadi penghalang dalam mendapatkan peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan meningkatkan terjadinya *turnover* (keluar masuk) karyawan.

KOMITMEN ORGANISASI

Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasi adalah ikatan psikologis pegawai pada organisasi, ditandai adanya kepercayaan serta penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mewujudkan pencapaian kepentingan organisasi serta kemauan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang ada pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2006). Komitmen organisasi menunjukkan daya seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, *et al.* dalam suryana, 2013).

MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Sikap profesionalisme seorang auditor penting jika diterapkan saat melakukan pemeriksaan laporan keuangan karena dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Dalam pekerjaan penerapan sikap profesional sangat penting guna meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan hasil kinerjanya. Hal ini dikarenakan profesionalitas berkaitan dengan kebutuhan *public trust* terhadap kualitas jasa yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung Badewin dan Runi (2018) dalam penelitiannya membuktikan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, karena semakin tinggi profesionalisme auditor kinerja auditor akan semakin baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang akan diajukan adalah :

H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja auditor.

2. Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor

Ambiguitas peran terjadi saat seseorang merasa tidak adanya kejelasan mengenai informasi pekerjaan, seperti *job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, serta tidak adanya pengalaman (Syahril, 2011).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Devi (2015) yang mengungkapkan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi tingkat ambiguitas peran auditor akan menurunkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasi auditor terhadap KAP tempatnya bekerja perlu ditanamkan, dan perasaan memiliki (*self of belonging*) untuk berpartisipasi dalam keberhasilan organisasi bisa diwujudkan dengan menjaga sikap dan *attitude* dari hal-hal yang menurunkan kepercayaan atau menimbulkan pencitraan yang buruk dari publik. Ketika seorang auditor merasa bertanggungjawab atas perkembangan organisasinya, maka sikap konsisten untuk menjaga moral menjadikannya memiliki pengendalian internal diri yang baik, sehingga auditor akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian Sandy dan Dhini (2015) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jika seseorang merasa terikat dengan nilai-nilai organisasional maka dia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan memberikan pelayanan terbaik kepada organisasinya sehingga meningkatkan kerjanya.

Dengan demikian artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi seorang auditor terhadap kerjanya. Semakin tinggi komitmen auditor terhadap organisasi maka akan semakin baik kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang akan diajukan adalah:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan data primer. Lokasi penelitian ini dilakukan pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini berasal dari data kuantitatif dimana data berwujud angka atau bilangan dan diukur menggunakan skala *likert*. Data yang digunakan pada

penelitian ini bersumber dari data primer, didapatkan dari jawaban kuesioner yang sudah diisi oleh auditor pada Kap di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini adalah auditor pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta dengan 15 auditor pada KAP di Kota Surakarta dan 17 auditor di KAP Yogyakarta.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel pada penelitian ini dilakukan dengan model *purposive sampling*, dengan karakteristik responden menerapkan beberapa kriteria tertentu pada auditor di KAP Kota Surakarta dan Yogyakarta. Kriterianya antara lain auditor yang memiliki pengalaman minimal 1 tahun. Auditor yang bekerja mulai tingkat partner (rekan), manajer, senior junior, maupun staff auditor.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Variabel profesionalisme (X_1), ambiguitas peran (X_2), komitmen organisasi (X_3), kinerja auditor akuntansi (Y) semua butir pertanyaan pada tiap variabel dinyatakan valid, ditunjukkan dengan $p(0,000) < 0,05$. Bersumber hasil uji reliabilitas semua item kuisisioner mengenai profesionalisme (X_1), ambiguitas peran (X_2), komitmen organisasi (X_3), kinerja auditor (Y) yang diajukan kepada responden dinyatakan reliabel (handal) karena *Cronbach Alpha* $> 0,06$.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil uji multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* (0,856; 0,783; 0,900) $> 0,1$ dan *VIF* (1,169; 1,278; 1,111) < 10 . Karena signifikansi, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
2. Hasil Uji Autokorelasi diperoleh Z hitung sebesar 925 dengan signifikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,355 p -value $> 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
3. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel bebasnya memiliki p -value $> 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedasitas.

Berdasarkan hasil tersebut dijelaskan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,435 p -value $> 0,05$, sehingga data tersebut terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,794	7,491		1,441	,161
X1	,506	,155	,423	3,257	,003
X2	-,381	,150	-,345	-2,541	,017
X3	,334	,120	,353	2,794	,009

Sumber: Data yang diolah, 2020

$$Y = 10,794 + 0,506X_1 - 0,381X_2 + 0,334X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a: Nilai konstanta sebesar 10,794 (positif), yang berarti jika profesionalisme (X_1), ambiguitas peran (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) nilainya adalah nol atau dianggap konstan, maka tetap ada kinerja auditor (Y).
- b₁: 0,506 (positif) artinya pengaruh variabel profesionalisme (X_1) terhadap kinerja auditor (Y) bernilai positif, yang berarti apabila auditor bekerja secara profesional maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, dengan asumsi variabel ambiguitas peran (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan.
- b₂: -,381 (negatif) artinya pengaruh ambiguitas peran (X_2) terhadap kinerja auditor (Y) bernilai negatif, yang berarti apabila ambiguitas peran meningkat, maka kinerja auditor menurun, dengan asumsi variabel profesionalisme (X_1), dan komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan.
- b₃: 0,334 (positif) artinya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja auditor (Y) bernilai positif, yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja auditor akan membaik, dengan asumsi variabel profesionalisme (X_1), dan ambiguitas peran (X_2), dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	1,441	,161
X1	3,257	,003
X2	-2,541	,017
X3	2,794	,009

Sumber: Data yang diolah, 2020

1. Hasil t hitung sebesar 3,257 dan *p-value* $0,003 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan profesionalisme (X_1) terhadap kinerja auditor (Y) pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.
2. Hasil t hitung sebesar -2,541 dan *p-value* $0,017 < 0,05$ berarti berpengaruh negatif dan signifikan antara ambiguitas peran (X_2) terhadap kinerja auditor (Y) pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.
3. Hasil t hitung sebesar 2,794 dan *p-value* $0,009 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja auditor (Y) pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155,746	3	51,915	13,815	,000 ^b
Residual	105,223	28	3,578		
Total	260,969	31			

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil analisis uji F sebesar 13,815 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan model regresi yang digunakan penelitian ini memadai untuk diterapkan sebagai model regresi. Sehingga secara bersamaan variabel profesionalisme (X_1), ambiguitas peran (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y).

Uji Determinasi atau R Square (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,554	1,93855

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil analisis diatas menyatakan nilai *Adjusted R Square* 0,554 dijelaskan variabel kinerja auditor oleh ketiga variabel independen yaitu profesionalitas, ambiguitas peran, dan komitmen organisasi karena *Adjusted R Square* sebesar 55 sisanya ($100\% - 55\% = 45\%$) dijelaskan oleh kejadian lain di luar model seperti struktur audit, konflik peran, kecerdasan emosional, motivasi dan penerapan teknologi informasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Bersumber dari analisis t hitung sebesar 3,257 serta nilai *p-value* $0,003 < 0,05$ artinya berpengaruh positif dan signifikan profesionalisme (X_1) terhadap kinerja auditor (Y). Hipotesis yang pertama yaitu: “Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor” terbukti kebenarannya Artinya profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy dan Dhini (2015) serta Badewin dan Runi (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

Bersumber dari analisis t hitung sebesar -2,541 serta nilai *p-value* $0,017 < 0,05$ artinya berpengaruh negatif dan signifikan ambiguitas peran (X_2) terhadap kinerja auditor (Y). Hipotesis yang kedua yaitu: “Ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor” terbukti kebenarannya.

Artinya semakin tinggi tingkat ambiguitas peran yang dihadapi seorang auditor maka memberi penurunan pada kinerja auditor. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2015), Jailani dan Devi (2020) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Bersumber dari analisis t hitung sebesar 2,794 serta nilai *p-value* $0,009 < 0,05$ artinya berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja auditor (Y). Hipotesis yang ketiga yaitu: “Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor” terbukti kebenarannya.

Artinya semakin tinggi tingkat komitmen auditor terhadap organisasi maka akan semakin baik kinerjanya. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy dan Dhini (2015), Jessy, dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN

1. Variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2016. Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta..
- Agustina, Lidya. 2009. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan . Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)”, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, hlm 40-69. Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor”. *Accounting Analysis Journal*. Vol. 4, No. 1.
- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor”. *Accounting Analysis Journal*, ISSN: 2252-6765. Volume 4 Nomor 1, hal. 1-9.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arens, Alfin A. et.al. 2004. *Auditing dan Pelayan Verifikasi Pendekatan Terpadu*. Ed . 9. Indeks. Jakarta.
- Badewin, dan Yuni Ruzita. 2018. “Pengaruh Profesionalisme dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 7, No. 2, Juli - Desember.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Basudewa, Dewa dan Merkusiwati, Ni. 2015. “Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 13.3. 944-972.

- Fanani, dkk. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Desember, Vol. 5, No. 2.
- Fred, Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andy Offset. Yogyakarta.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andy Offset. Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing 1: Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Upp Stim Ykpn. Yogyakarta.
- Hall, R. 1968. *Professionalism and bureaucratization*. *America Sosiologi Review*. 92-104.
- Heider, Fritz. 1958. *The Ppsychology of Interpersonals Relations*. Wiley. New York.
- Ikhsan, A. (2011). *Akuntansi perilaku*. Salemba Empat. Jakarta.
- Imam, Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ke 4. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Khairat, Hayatul. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *JOM Fekon*. Vol. 4, No. 1, Februari.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational beehavioral-Ed. 5*. Boston. Mc Graw-Hill.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Buku 1 Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Novita, Herlina, dkk. 2019. "Pengaruh Struktur Audit, Profesionalisme, dan Penerapan Teknolohi Informasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Medan". *Jurnal Aksara Public*. Vol. 3, No.2, Mei, hlm. 48-57. *Edutech Consultant*. Bandung.
- Nur, Ratri Kusumastuti. 2012. "Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening" *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Patria, Rifki. 2016. "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada KAP Di Pekanbaru Padang dan Batam)". *JOM Fekon*. Vol.3, No.1, Februari.
- Putra, I Gede Bandar Wira, Dodik Ariyanto. 2012. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, Dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Jawa Barat".
- Ramadhan, Syahril. 2011. "Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta". *Aktiva*, 4 (7): 1-26.
- Safitri, Devi. 2015. "Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan)". *Jurnal Akuntansi*. Vol. 3, No. 2, April.
- Sitorus, Jessy Safitri, dkk. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Profesionalisme, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Medan)” *Jurnal Aksara Publik*. Vol. 3, No.2, Mei.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Stephen, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indeks. Jakarta.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Hadiyanto. 2019. Nyatakan berdasarkan hasil pertemuan dengan pihak KAP disimpulkan adanya dugaan audit yang tidak sesuai dengan standar akuntansi.
<https://economy.okezone.com/read/2019/06/28/320/2072245/kronologi-kasus-laporan-keuangan-garuda-indonesia-hingga-kena-sanksi>
- KBBI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. [online]. Tersedia di :
<https://kbbi.web.id/kinerja>. Diakses 24 Januari 2019.