

Kinerja Auditor di Masa Pandemi: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Informasi Penggajian

(Auditor Performance During the Pandemic: The Influence of Leadership, Motivation, and Payroll Information System)

Angelina Adistya Johannis¹, Evi Maria^{2*}

Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

angelinadstya@gmail.com¹, evi.maria@uksw.edu^{2*}



Article History:

Diterima pada 10 Februari 2025

Revisi 1 pada 1 Maret 2025

Revisi 2 pada 7 Maret 2025

Disetujui pada 25 Maret 2025

Abstract

Purpose: This study aims to provide empirical evidence on the impact of leadership style, work motivation, and payroll accounting information systems on auditor performance at Public Accounting Offices (KAP) in Semarang City during the COVID-19 pandemic.

Methodology: This study employed a quantitative approach, collecting primary data through questionnaires distributed to 85 auditors across 29 KAPs in Semarang City and analyzing the data using multiple linear regression analysis.

Results/findings: The findings indicate that Leadership style and work motivation significantly impact auditor performance, highlighting the role of effective leadership and intrinsic motivation in maintaining audit quality during periods of disruption.

Conclusion: This study found that leadership and work motivation significantly influenced auditor performance during the pandemic, whereas the payroll information system had no effect.

Limitations: This study is limited by potential respondent subjectivity bias in the questionnaire data and its focus solely on auditor performance during the pandemic, restricting generalizability over time.

Contribution: This study serves as a reference for KAP in formulating effective strategies and policies to maintain and improve auditor performance.

Keywords: Auditor Performance, Covid-19 Pandemic, Leadership Style, Payroll Accounting Information System, Work Motivation.

How to Cite: Johannis, A, A., Maria, E. (2025). Kinerja Auditor di Masa Pandemi: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Informasi Penggajian. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*. 6(3), 701-712.

1. Pendahuluan

Akuntan publik merupakan profesi yang mempunyai tanggung jawab yang besar, karena seorang akuntan mempunyai tugas menjamin laporan keuangan atau sebuah informasi yang telah diperiksa dan disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku yang nantinya akan berguna untuk proses pengambilan keputusan (Wulandari & Prasetya, 2020). Akuntan publik memiliki peran penting untuk mendukung perekonomian nasional yang sesuai dengan standar audit yang berlaku dengan tetap meningkatkan transparansi serta mutu informasi dalam bidang keuangan. Di Indonesia masih sering dijumpai kasus-kasus terkait akuntan dan auditor, seperti kasus Wannarta Life yang melibatkan akuntan publik Nunu Nurdiyaman, Jenly Hendrawan, dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Kosasih (Respati, 2023). Kasus ini menunjukkan bahwa praktik kecurangan masih terjadi dalam profesi ini. Pemerintah

memberlakukan beberapa kebijakan untuk mencegah terjadinya pelanggaran kode etik profesi dan meningkatkan kinerja akuntan publik, seperti meningkatkan pengawasan, perbaikan kualitas sumber daya manusia, dan pemberian sanksi.

Pemberian sanksi diharapkan dapat memberikan efek jera agar auditor tidak melakukan manipulasi atau pelanggaran kode etik profesi. Auditor dituntut meningkatkan kinerjanya, agar jasa yang dihasilkan berkualitas dan salah saji material laporan keuangan *auditee* dapat dideteksi. Saat pandemi Covid-19, yaitu tahun audit 2021 dan tahun audit 2022, auditor harus melakukan modifikasi prosedur audit dan pertukaran data menggunakan teknologi informasi (Mostafa, 2021; Pertiwi *et al.*, 2022). Kinerja beberapa auditor mengalami penurunan tajam saat pandemi karena ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi informasi dalam penugasannya selama pandemi (Bella & Nurcahya, 2022). Ini artinya, penelitian mengenai kinerja auditor masih relevan untuk diteliti saat ini.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kinerja auditor telah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor sebelum terjadinya pandemi, yaitu konflik peran dan komitmen organisasi (Pulungan, 2020), integritas, komitmen pimpinan, kecakapan dan pengalaman kerja (Katili *et al.*, 2017), tingkat pendidikan, budaya kerja dan etika profesi (Praktiyasa & Widhiyani, 2016; Yudha *et al.*, 2021), struktur audit (Alfianto & Suryandari, 2015), gaya kepemimpinan (Julianingtyas, 2012), ketidakjelasan peran dan kepuasan kerja (Winidiantari & Widhiyani, 2015), pelatihan profesi (Amandani & Wirakusuma, 2017), pemahaman *good governance* (Murtini, 2014), profesionalisme dan *locus of control* (Kusnadi & Suputhra, 2015), kesan ketidakpastian dan motivasi kerja (Azhar, 2013), beban kerja, *time budget pressure* dan *self efficacy* (Suprpta & Setiawan, 2017), independensi dan budaya organisasi (Nuraini, 2017), *role stress* dan kecerdasan emosional (Sunarmin & Junaidi, 2022), kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual (Basistha *et al.*, 2007), penerapan teknologi informasi (Wulandari & Prasetya, 2020). Namun demikian, kondisi kerja auditor yang berbeda saat sebelum dan saat pandemi berlangsung, membuat faktor yang mempengaruhi kinerja auditor saat pandemi Covid-19 masih merupakan pertanyaan penelitian.

Penelitian ini hanya akan fokus meneliti tiga faktor yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan sistem informasi akuntansi penggajian. Faktor ini dipilih karena dua alasan. Pertama, hasil pemetaan penelitian terdahulu faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masih tidak konsisten. Penelitian Pulungan (2020), Faiz & Andayani (2022), Fadel *et al.* (2022) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun penelitian Ruhbaniah *et al.* (2017) dan Prajitno (2018) menemukan hal sebaliknya. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja auditor, karena keberhasilan kinerja auditor ditentukan oleh auditor itu sendiri dan sampel yang digunakan hanya pada auditor internal (Ruhbaniah *et al.*, 2017; Prajitno, 2018).

Selain itu, penelitian Winidiantari & Widhiyani (2015), Rahayu & Badera (2017), Eva *et al.* (2021) menemukan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun penelitian Azhar (2013) dan Yudha *et al.* (2021), menemukan hal yang berbeda. Kinerja auditor tidak tergantung pada motivasi kerja, karena kinerja auditor juga harus dilengkapi dengan profesionalisme yang tinggi (Yudha *et al.*, 2021). Kedua, hasil pemetaan penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan, sudah banyak yang mencoba menguji pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian, seperti penelitian Hendaryan & Roso (2017), Bakri (2020), dan Sudjana & Swuezy (2021). Organisasi yang memiliki sistem informasi akuntansi penggajian dapat meminimalisir kekeliruan dalam perhitungan gaji yang nantinya akan dibayarkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Effendi, 2014; Anggita & Suartana, 2022). Namun, belum ada penelitian yang mencoba menguji pada konteks kinerja auditor.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian pada kinerja auditor KAP Kota Semarang, selama pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi penggajian sebagai faktor eksternal dan motivasi kerja sebagai faktor internal dari kinerja auditor. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis dan praktis. Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur dan pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di KAP. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi

acuan bagi KAP dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang efektif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja auditor.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi adalah kerangka konseptual yang digunakan untuk menjelaskan perilaku individu berdasarkan dua faktor, yaitu internal dan eksternal (Heider, 1958). Faktor internal mengacu pada perilaku yang timbul dalam keadaan sadar, sehingga dapat dikendalikan, seperti motivasi kerja, atau keahlian. Sedangkan, faktor eksternal mengacu pada perilaku di luar kendali individu, seperti kebijakan perusahaan, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Teori ini fokus pada hubungan antara lingkungan dan bidang pekerjaan terhadap perilaku individu, termasuk reaksi individu terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Teori atribusi digunakan untuk memahami bagaimana atasan memperlakukan bawahannya dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Marliana *et al.*, 2024). Teori atribusi membantu menjelaskan alasan di balik perilaku individu di tempat kerja, termasuk respon individu atas tantangan dan dukungan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem informasi penggajian sebagai faktor eksternal yang berperan dalam mendukung kinerja auditor. Selain itu, meneliti pengaruh motivasi kerja yang merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri auditor terhadap penyelesaian penugasan audit. Kombinasi kedua faktor ini, diharapkan dapat menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, khususnya saat pandemi Covid-19.

2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Menurut teori atribusi (Heider, 1958), gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor eksternal untuk memahami penyebab perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang diterapkan pemimpin kepada bawahannya akan berpengaruh kepada efektivitas kinerja, budaya kerja, dan motivasi (Sidik & Safitri, 2020). Di masa pandemi Covid-19, terjadi perubahan dalam lingkungan kerja auditor akibat pembatasan sosial yang ditetapkan oleh pemerintah, dengan menerapkan *work from home* (WFH) dan penggunaan teknologi. Kondisi ini membuat peran kepemimpinan menjadi semakin penting di dalam organisasi.

Pemimpin yang terbuka, transparan, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan membantu auditor menghadapi kondisi ketidakpastian serta tantangan pekerjaan yang muncul selama pandemi. Sikap pimpinan yang mendukung, khususnya dalam gaya kepemimpinan informal, memberi ruang bagi auditor untuk lebih bebas mengatur cara kerja dan penyelesaian penugasannya secara inovatif (Muhammad & Firmansyah, 2024). Dengan kebebasan ini, auditor akan lebih percaya diri dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, gaya kepemimpinan formal yang kaku dan menekankan pengawasan yang terlalu ketat menimbulkan tekanan bagi auditor saat situasi serba terbatas di masa pandemi. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu beradaptasi dan mendukung auditor selama pandemi dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Pulungan (2020), Monique & Nasution (2020), Rahmadhanty & Farah (2020), Faiz & Andayani (2022), dan Fadel *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan mempertimbangkan situasi pandemi yang menuntut kerja lebih fleksibel dan dukungan dari pimpinan, maka hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP Kota Semarang pada saat pandemi.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong kinerja auditor, karena membantu menjaga fokus dan profesionalisme di tengah tantangan pekerjaan. Menurut Mariana & Rahmaniari (2022), motivasi kerja dapat dilihat dari dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menemukan salah saji material dalam laporan keuangan yang diaudit. Auditor dengan motivasi tinggi akan memberikan upaya maksimal, lebih teliti, dan bertanggung jawab dalam menghasilkan laporan audit yang berkualitas (Nugraha *et al.*, 2024).

Pandemi Covid-19 menambah kompleksitas tugas dari auditor. Situasi pembatasan sosial, penerapan WFH, serta keterbatasan komunikasi menciptakan tekanan dalam penugasan audit. Menurut teori atribusi (Heider, 1958), penyebab keberhasilan atau kegagalan individu berasal dari faktor internal, yaitu motivasi kerja. Auditor dengan motivasi tinggi cenderung melihat tantangan selama pandemi sebagai peluang untuk membuktikan kemampuan. Motivasi intrinsik, seperti kemauan dan ambisi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil maksimal, mendorong auditor tetap fokus dan produktif (Baranti *et al.*, 2023). Selain itu, motivasi ekstrinsik berupa penghargaan dari atasan memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja auditor. Motivasi kerja mengarahkan auditor mencapai hasil audit yang berkualitas serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Jannah & Ardiami, 2023). Selama pandemi, motivasi kerja berperan penting dalam menjaga produktivitas auditor meskipun bekerja dalam situasi penuh tekanan. Motivasi membantu auditor menghadapi berbagai tantangan, termasuk tekanan dari atasan maupun dari klien. Penelitian Winidiantari & Widhiyani (2015), Rahayu & Badera (2017), Eva *et al.* (2021) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dalam upaya menguji hubungan motivasi kerja dan kinerja auditor di KAP Kota Semarang pada saat pandemi, maka hipotesis kedua penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di KAP Kota Semarang pada saat pandemi.

2.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Auditor

Sistem informasi akuntansi penggajian berperan penting dalam memastikan bahwa proses penggajian berjalan secara akurat dan efisien (Sopian & Suwartika, 2019). Sistem ini terdiri dari komponen yang terintegrasi untuk mengelola data keuangan menjadi informasi yang bermanfaat. Saat pandemi, banyak perusahaan menghadapi perubahan operasional dan pembatasan fisik, maka penerapan sistem informasi yang tepat sangat dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan akurasi pengelolaan gaji. Ketidakpastian ekonomi dan situasi yang berubah-ubah selama pandemi menambah tekanan bagi auditor. Oleh karena itu, sistem penggajian yang efisien dan transparan membantu meningkatkan motivasi auditor untuk tetap produktif meskipun dalam situasi yang penuh tantangan.

Menurut teori atribusi (Heider, 1958), individu cenderung menghubungkan kinerjanya dengan faktor internal dan eksternal. Saat pandemi Covid-19, faktor eksternal seperti sistem informasi akuntansi penggajian yang efektif memberikan kejelasan kompensasi bagi auditor, sehingga berguna dalam upaya menjaga motivasi dan komitmen kerjanya. Ketika sistem penggajian berjalan dengan baik, maka auditor merasa dihargai dengan kompensasi yang tepat dan akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian Bakri (2020), Hendaryan & Roso (2017), Sudjana & Swuezy (2021) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selama pandemi, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem penggajian berjalan lancar meskipun ada pembatasan operasional dalam pekerjaan saat pandemi. Sistem penggajian yang efektif tidak hanya menjamin kompensasi yang sesuai, tetapi juga mengurangi tekanan yang dapat mengganggu fokus auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya. Dalam upaya menguji hubungan sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja auditor di KAP Kota Semarang saat pandemi, maka hipotesis ketiga penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP Kota Semarang pada saat pandemi.

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja auditor di KAP Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form* kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Semarang. Berdasarkan data dari Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Kota Semarang memiliki 29 KAP dengan total 285 orang auditor. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria auditor yang melakukan penugasan pada saat pandemi. Adapun perhitungan kecukupan sampel dengan menggunakan rumus Slovin disajikan pada persamaan 1 berikut.

$$n = N / (1 + (N \times e^2)) \dots \dots \dots (1)$$

$$n = 285 / (1 + (285 \times 0,05^2)) = 285 / 3,9 = 73$$

Keterangan: n merupakan jumlah sampel yang dicari, N merupakan jumlah populasi, dan e adalah margin error yang ditoleransi sebesar lima persen.

Jadi, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 73 orang. Namun, penelitian ini mendapatkan 85 responden. Ini artinya, sampel telah cukup dan penelitian bisa dilanjutkan.

3.1 Variabel Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja auditor dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem informasi akuntansi penggajian. Kinerja auditor, yaitu tindakan yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu (Yudha *et al.*, 2021). Kinerja auditor diukur menggunakan tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan efisiensi yang dikembangkan oleh Pulungan (2020). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai sikap yang mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan perintah untuk mencapai tujuan organisasi (Pulungan, 2020). Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu *consideration structure dan initiating structure* yang dikembangkan oleh Pulungan (2020). Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi seorang untuk mencapai tujuan kerja dengan tetap meningkatkan kinerja (Hairudin & Oktaria, 2022). Motivasi kerja diukur dengan lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Indikator ini dikembangkan oleh Suhartin (2012). Sistem informasi akuntansi penggajian diukur menggunakan lima indikator, yaitu persepsi kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan, sikap dalam menggunakan, perhatian untuk menggunakan, penggunaan nyata. Indikator ini dikembangkan Maharani & Purnamawati (2021). Seluruh variabel penelitian ini diukur menggunakan skala *likert 5*. Skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk kurang setuju (KS), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk mewakili pernyataan sangat setuju (SS).

3.2 Teknik Analisis

Kuesioner penelitian ini dilakukan pengujian kualitas data terlebih dahulu, yaitu uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* (Gudono, 2012). Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 1. Hasil uji validitas menemukan bahwa 39 pernyataan kuesioner penelitian ini memiliki nilai signifikansi < 0,05. Ini artinya, semua butir pernyataan penelitian ini *valid*, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan hasil uji reliabilitas menemukan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja auditor sebesar 0,845, gaya kepemimpinan sebesar 0,792, motivasi kerja sebesar 0,811 dan sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 0,835. Ini artinya seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka seluruh variabel penelitian ini reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	Sig.	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1	0,572	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	2	0,342	0,000	Valid		
	3	0,578	0,000	Valid		
	4	0,652	0,000	Valid		
	5	0,507	0,000	Valid		
	6	0,667	0,000	Valid		
	7	0,685	0,000	Valid		
	8	0,666	0,000	Valid		
	9	0,629	0,000	Valid		
Motivasi Kerja (X ₂)	10	0,540	0,000	Valid	0,811	Reliabel
	11	0,540	0,000	Valid		

	12	0,527	0,000	Valid		
	13	0,583	0,000	Valid		
	14	0,400	0,000	Valid		
	15	0,500	0,000	Valid		
	16	0,666	0,000	Valid		
	17	0,701	0,000	Valid		
	18	0,501	0,000	Valid		
	19	0,401	0,000	Valid		
	20	0,500	0,000	Valid		
	21	0,343	0,000	Valid		
	22	0,347	0,000	Valid		
	23	0,444	0,000	Valid		
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X3)	24	0,500	0,000	Valid	0,835	Reliabel
	25	0,600	0,000	Valid		
	26	0,700	0,000	Valid		
	27	0,668	0,000	Valid		
	28	0,689	0,000	Valid		
	29	0,709	0,000	Valid		
	30	0,702	0,000	Valid		
	31	0,570	0,000	Valid		
Kinerja Auditor (Y)	32	0,343	0,000	Valid	0,845	Reliabel
	33	0,345	0,000	Valid		
	34	0,447	0,000	Valid		
	35	0,520	0,000	Valid		
	36	0,567	0,000	Valid		
	37	0,502	0,000	Valid		
	38	0,405	0,000	Valid		
39	0,630	0,000	Valid			

Sumber: Data primer hasil olahan (2024)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara berikut ini. Pertama, uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data yang digunakan berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi > 0,05, data berdistribusi normal dan sebaliknya. Uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan kuat antar variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan sebaliknya. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada data. Jika nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya. Kedua, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu uji t. Tujuannya untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian pada kinerja auditor di KAP Kota Semarang saat pandemi. Model persamaan regresi linear berganda yang diuji dalam penelitian ini disajikan pada persamaan 2. Jika nilai $t_{sig} < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini didukung, dan sebaliknya.

$$KA = \alpha + \beta_1GK + \beta_2MK + \beta_3SP + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan: KA adalah kinerja auditor, α adalah konstanta, GK adalah gaya kepemimpinan, MK adalah motivasi kerja, SP adalah sistem informasi akuntansi penggajian, e adalah *error*.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Kota Semarang yang melaksanakan penugasan saat pandemi Covid-19. Kuesioner *online* dibagikan menggunakan *Google Form* dari tanggal 20 April hingga 20 September 2024, dengan total responden sebanyak 85 responden, yang telah memenuhi kriteria dan kecukupan sampel. Tabel 1 menyajikan demografi responden penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 54,1 persen laki-laki (46 orang) dan 45,9 persen perempuan (39 orang). Berdasarkan kelompok usia <20 tahun sebesar 1,2 persen (1 orang), 20-29 tahun sebesar 47,1 persen (40 orang), 30-39 tahun sebesar 37,6 persen (32 orang), 40-49 tahun sebesar 9,4 persen (8 orang), ≥ 50 tahun sebesar 4,7 persen (4 orang). Berdasarkan jabatan, responden partner sebesar 11,8 persen (10 orang), auditor senior sebesar 45,9 persen (39 orang), auditor junior sebesar 42,4 persen (36 orang). Berdasarkan lama bekerja, selama <5 tahun ada sebesar 38,8 persen (33 orang), 5-10 tahun sebesar 37,6 persen (32 orang) dan >10 tahun sebesar 23,5 persen (20 orang).

Tabel 2. Demografi Responden

Informasi Demografi	Kriteria	Total	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	54.1%
	Perempuan	39	45.9%
Kelompok Usia	< 20 Tahun	1	1.2%
	20-29 Tahun	40	47.1%
	30-39 Tahun	32	37.6%
	40-49 Tahun	8	9.4%
	≥ 50 Tahun	4	4.7%
Jabatan	Partner	10	11.8%
	Auditor Senior	39	45.9%
	Auditor Junior	36	42.4%
Lama Bekerja	<5 Tahun	33	38.8%
	5-10 Tahun	32	37.6%
	>10 Tahun	20	23.5%
	Total Responden	85	100%

Sumber: Data primer hasil olahan (2024)

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menemukan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian masing-masing sebesar 0,617; 0,592; 0,654 dan VIF sebesar 1,621; 1,688; 1,529. Hasil uji mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode Glejser juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian masing-masing sebesar 0,172; 0,213; 0,108. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini.

4.2 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

$$KA = \alpha + \beta_1GK + \beta_2MK + \beta_3SP + e$$

	B	Std. Error	t- hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	17,574	3,7971	0,528	0,602	
Gaya Kepemimpinan	0,175	0,451	2,218	0,034	Terdukung
Motivasi Kerja	0,230	0,192	3,595	0,001	Terdukung
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian	0,554	0,384	1,232	0,222	Tidak Terdukung
R ² = 0,665 Signifikansi = 0,05					

Sumber: Data primer hasil olahan (2024)

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini disajikan pada Tabel 3. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan koefisien sebesar 0,175, hasil t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,218 dan *p-value* sebesar 0,034 (<0,05). Ini artinya, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor di KAP, Kota Semarang saat pandemi, sehingga hipotesis 1 penelitian ini terdukung. Hasil uji hipotesis 2, menunjukkan koefisien 0,230, nilai t-hitung motivasi kerja sebesar 3,595 dan *p-value* sebesar 0,001 (<0,05). Ini artinya, motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor di KAP, Kota Semarang saat pandemi, sehingga hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan koefisien 0,554, hasil t-hitung variabel sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 1,232 dan *p-value* sebesar 0,222 (>0,05). Ini artinya, sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh pada kinerja auditor di KAP, Kota Semarang saat pandemi, sehingga hipotesis 3 penelitian ini tidak terdukung. Hasil uji koefisien determinasi ditemukan nilai R^2 sebesar 0,665 yang berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi penggajian mempengaruhi kinerja auditor saat pandemi sebesar 66,5 persen untuk sisanya 33,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama didukung bukti empiris yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP, Kota Semarang. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Pulungan (2020), Monique & Nasution (2020) bahwa pemimpin dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menciptakan hambatan dalam komunikasi dan menurunkan motivasi kerja auditor (Rahmadhanty & Farah, 2020).

Di KAP, pimpinan tidak hanya berfungsi untuk mengkoordinasikan tugas-tugas auditor, tetapi juga berperan dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan auditor. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Pertiwi *et al.* (2021), Faiz & Andayani (2022) yang menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan komunikasi yang jelas mengenai tugas, sehingga auditor dapat bekerja lebih terarah dan terorganisir. Selain itu, gaya kepemimpinan yang suportif memberikan kebebasan bagi auditor untuk menyalurkan ide-ide inovatif dan meningkatkan keterlibatan auditor dalam pengambilan keputusan. Hal ini penting mengingat pekerjaan auditor membutuhkan analisis kritis dan kemampuan pemecahan masalah yang tinggi. Pemimpin yang mendorong kerja sama tim dan interaksi terbuka dapat membantu auditor dalam menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif, terutama dalam audit keuangan, apalagi saat pembatasan interaksi sosial selama pandemi.

Pandemi Covid-19 semakin menekankan pentingnya fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan di KAP. Situasi yang penuh ketidakpastian menuntut pemimpin untuk lebih adaptif dalam mendukung auditor yang bekerja dalam kondisi terbatas atau secara *remote*. Pemimpin yang responsif terhadap perubahan, memberikan keleluasaan dalam penyelesaian tugas, serta mendorong partisipasi aktif auditor dalam pengambilan keputusan terbukti dapat meningkatkan kinerja (Monique & Nasution, 2020; Fadel *et al.*, 2022). Gaya kepemimpinan ini juga berhubungan erat dengan aspek interpersonal dalam organisasi. Pemimpin yang membangun hubungan kerja berbasis kekeluargaan dan kolaborasi tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan memberikan kesempatan kepada auditor untuk menyampaikan ide dan inovasi, pimpinan dapat memperkuat keterlibatan auditor dalam proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis kedua didukung bukti empiris yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP, Kota Semarang selama pandemi. Korelasi positif berarti auditor dengan motivasi kerja tinggi cenderung melaksanakan tugasnya dengan lebih maksimal, bahkan dalam situasi penuh tekanan, seperti selama pandemi Covid-19 terjadi, demikian

sebaliknya. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Winidiantari & Widhiyani (2015), Rahayu & Badera (2017), Hariyanti & Mustikawati (2019), Eva *et al.* (2021) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Teori atribusi Heider (1958) menyatakan bahwa individu akan menilai keberhasilan atau kegagalannya berdasarkan faktor internal, seperti motivasi. Auditor yang bermotivasi tinggi melihat tantangan sebagai peluang untuk membuktikan kemampuan mereka, sementara auditor dengan motivasi rendah lebih rentan terhadap penurunan kinerja.

Selama pandemi, situasi pembatasan sosial dan kebijakan WFH meningkatkan tekanan pada auditor. Namun, auditor yang termotivasi, baik secara intrinsik, seperti kemauan untuk mencapai hasil maksimal maupun ekstrinsik, seperti penghargaan dari atasan, mampu mengatasi hambatan ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja auditor (Rahayu & Badera, 2017; Eva *et al.* 2021). Auditor yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung mengalami penurunan kualitas pekerjaan, sehingga menunjukkan pentingnya upaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi di kalangan auditor.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam menjaga produktivitas dan kinerja auditor. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memotivasi auditor, baik dalam bentuk penghargaan yang memadai, gaji yang layak, maupun kesempatan untuk berinovasi dan mengembangkan kemampuan. Hal ini penting agar auditor tetap termotivasi untuk memberikan hasil audit yang berkualitas, meskipun di tengah tekanan dan tantangan yang ada.

4.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis ketiga tidak didukung bukti empiris. Penelitian ini menemukan sistem informasi penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di KAP, Kota Semarang selama pandemi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sopian & Suwartika (2019) yang menekankan peran dari sistem informasi akuntansi penggajian untuk kelancaran dan efisiensi proses penggajian. Namun, sistem yang efisien tidak selalu langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja auditor, khususnya saat pandemi.

Temuan ini dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, ukuran tim/jumlah karyawan yang relatif kecil di beberapa KAP Kota Semarang. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, penerapan sistem informasi akuntansi penggajian yang canggih mungkin tidak terlalu diperlukan. Sebagian besar KAP di kota ini mungkin merasa bahwa sistem penggajian yang sederhana sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ini artinya, meskipun sistem canggih bisa saja lebih efisien, pada kenyataannya sistem yang sederhana saja sudah cukup untuk mendukung operasional harian di KAP tanpa harus bergantung pada teknologi yang kompleks. Kedua, sistem informasi akuntansi penggajian yang digunakan KAP sudah stabil dan tidak mengalami perubahan selama pandemi. Jika sistem sudah berjalan dengan baik sebelumnya, maka dampak implementasi sistem terhadap kinerja auditor menjadi tidak terlihat karena tidak ada perbedaan signifikan yang dirasakan oleh para auditor dalam proses penggajian. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Effendi (2014), Anggita & Suartana (2022). Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja auditor, KAP sebaiknya lebih fokus pada faktor peningkatan motivasi kerja auditor, pengembangan profesionalisme dan pengelolaan beban kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja auditor di KAP Kota Semarang selama pandemi Covid-19. Hasil penelitian menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja auditor selama pandemi. Sedangkan, sistem informasi akuntansi penggajian tidak berpengaruh pada kinerja auditor selama pandemi. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa teori atribusi dapat menjelaskan bagaimana faktor internal auditor, yaitu motivasi kerja, serta faktor eksternal, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja auditor dalam penugasan audit selama pandemi. Auditor yang memiliki motivasi tinggi cenderung mengatribusi keberhasilan kinerjanya pada usaha dan kemampuan pribadi dan tim dalam penugasan auditnya, sedangkan kepemimpinan yang baik di KAP menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai target kinerja. Oleh karena itu, penting bagi KAP untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan mampu memotivasi auditor

agar dapat berkinerja tinggi meskipun saat kondisi yang menantang seperti saat pandemi. Selain itu, meskipun sistem informasi akuntansi penggajian tidak memiliki dampak secara langsung pada kinerja, penggunaannya tetap perlu dioptimalkan untuk mendukung kegiatan administrasi agar pengelolaan gaji lebih transparan.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Pertama, penelitian ini menggunakan data kuesioner yang berpotensi mengandung bias subjektivitas responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan metode wawancara atau studi observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Kedua, penelitian ini hanya mengukur kondisi kinerja auditor dalam satu periode tertentu, yaitu saat pandemi. Studi mendatang dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi penggajian berkembang seiring waktu dan perubahan kebijakan di KAP.

Referensi

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 361–369. <https://doi.org/10.15294/aaj.v4i1.7732>
- Amandani, N. M., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 916–942.
- Anggita, N. W. N., & Suartana, I. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(1), 1183. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i10.p02>
- Azhar, A. . (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 21(04), 8710.
- Bakri. (2020). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Gorontalo. *Al-Buhuts*, 16(1), 93–106. <https://doi.org/10.30603/ab.v16i1.1761>
- Baranti, A., Anwar, S., & Qamaruddin, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Selim). *Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 161–173.
- Basistha, A., Goel, N. K., Arya, D. S., & Gangwar, S. K. (2007). Spatial pattern of trends in indian sub-divisional rainfall. *Technology*, 22, 47–57.
- Bella, A. Z. S., & Nurcahya, Y. A. (2022). Tantangan Auditor Dalam Menjaga Kualitas Audit pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jiab.v7i2.3867>
- Effendi, S. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Dynacast Indonesia. *Measurement*, 8(1), 12–23. <https://doi.org/10.33373/mja.v8i1.994>
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empisis Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 57–65. <https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6107>
- Fadel, F., Arifuddin, A., & Darmawati, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Al-Buhuts*, 18(2), 462–480. <https://doi.org/10.30603/ab.v18i2.3051>
- Faiz, M. A. S., & Andayani, S. (2022). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 656. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.599>
- Gudono. (2012). *Analisis Data Multivariat* (2nd ed.). BPFE.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1),

- 1–14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>
- Hariyanti, J. N., & Mustikawati, I. (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(4), 1–21.
- Hendaryan, D., & Roso, B. S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi berbasis Berbasis Komputer Dan Pengendalian Intern Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi Kemeterian Energi Dan Sumber Daya Mineral Bandung. *Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi (JAsa)*, 1(4), 113–156. <https://doi.org/10.36555/jasa.v1i4.427>
- Jannah, Z., & Ardiami, K. P. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Tekanan Waktu dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 1003–1020. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.4138>
- Julianingtyas, B. Nu. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.454>
- Katili, M., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 5(2), 572–582. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15727>
- Kusnadi, I. M. G., & Suputhra, D. G. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E- Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(1), 276–291.
- Maharani, K. N., Purnamawati, I. G. A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Absensi terhadap Keakuratan Penggajian pada Kantor Camat di Kabupaen Buleleng. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11(1), 156-166. <https://doi.org/10.23887/jiah.v11i1.27989>
- Mariana, M., & Rahmaniar, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *HEI EMA : Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 76–86. <https://doi.org/10.61393/heiema.v1i2.74>
- Marliana, N. M., Setyawan, S., Suryatimur, K. P., Wahyudi, M., Ekonomi, F., & Tidar, U. (2024). Pengaruh Karakteristik Personal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Kerja sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 12(2), 189–199. <https://doi.org/10.26740/akunesa>
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- Mostafa, N. F. (2021). Studying Accounting and Audit Considerations of Global Pandemic Corona Virus (Covid-19) Crisis and its Effects on Financial Reports dan Auditing Procedures “Survey Study in Egyptian Market.” *The Journal of Financial and Commercial Research*, 2(2), 325–371.
- Muhammad, K., & Firmansyah, A. (2024). Bagaimana Peran Moderasi Kepemimpinan dalam Pengujian Kualitas Audit Internal Pemerintah. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (JAKMAN)*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.35912/jakman.v6i1.3500>
- Murtini, H. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 361–369. <https://doi.org/10.15294/aaj.v3i3.4198>
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 105–114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
- Nuraini, L. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo). *Jurnal Profita*, 2(2), 1–16.
- Pertiwi, D., Sonjaya, Y., & Sutisman, E. (2022). Analisis Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Prosedur Audit di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4, 201–210. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art26>
- Pertiwi, L. Z., Simorangkir, P., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Profesionalisme dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 550–565.
- Prajitno, S. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 14(3), 181–192. <https://doi.org/10.34208/jba.v14i3.137>
- Praktiyasa, I., & Widhiyani, N. L. S. (2016). Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Pelatihan Profesional, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2), 1238–1263.
- Pulungan, N. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(1), 48–56. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2105>
- Rahayu, N. M. M. S., & Badera, i D. N. (2017). Pengaruh Locus of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.
- Rahmadhanty, D. R., & Farah, W. (2020). Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 58–81. <https://doi.org/10.24260/jkubs.v1i1.94>
- Respati, A. R. (2023). *Ini Akuntan Publik dan KAP yang Dapat Sanksi Akibat Kasus Wanaarta Life*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2023/03/07/190500726/ini-akuntan-publik-dan-kap-yang-dapat-sanksi-akibat-kasus-wanaarta-life?page=all>
- Ruhbaniah, A., Agusdin, A., & Alamsyah, A. (2017). Determinan Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Se-Pulau Lombok. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.2048>
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Barberbox Putranza Indonesia) . *Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 142–156. <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4348>
- Suhartin. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus PT.Polowijo Gosari Gresik*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sunarmin, S., & Junaidi, A. (2022). Auditor Skill, Work Experience and Professional Skepticism on Performance of Auditors. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 3(2), 183–190. <https://doi.org/10.52728/ijtc.v3i2.453>
- Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Self Efficacy Dantime Budget Pressure Pada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 81–108.
- Winidiantari, P. N., & Widhiyani, N. L. S. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 12.1, 1*, 249–264.
- Wulandari, R., & Prasetya, E. R. (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *EkoPreneur*, 1(2), 202. <https://doi.org/10.32493/ekop.v1i2.5264>
- Yudha, I. G. B., Putra, I. G. C., & Santosa, M. E. S. (2021). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Kharisma*, 10(2), 575–584.