

Pengaruh Tekanan Peran dan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Irsyad Muhammad
Universitas Muhammadiyah Maluku Utara, Indonesia
Email : irsadmuhammad61@yahoo.com

Corresponding Author:

Nama author: **Irsyad Muhammad** Tel./Hp. 081221554525

E-mail: irsadmuhammad61@yahoo.com

*Received : 10 Agustus 2021, Revised: 03 September 2021, Accepted: 25 September 2021,
Published : 01 Oktober 2021*

Abstrak : Tuntutan masyarakat akan adanya pengawasan dan pertanggungjawaban penggunaan dana untuk penyelenggaraan kegiatan pemerintah mengharuskan auditor BPK RI untuk semakin meningkatkan kinerjanya secara profesional agar dapat menghasilkan kegiatan audit yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan peran dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Sampel sekaligus sebagai responden adalah BPK RI Perwakilan Maluku Utara yang berjumlah 35 auditor. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan teknik analisis dan menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata kunci : Tekanan peran, Profesionalisme, Kinerja auditor.

Abstract : *Public demands for supervision and accountability for the use of funds for the implementation of government activities require BPK RI auditors to further improve their performance professionally in order to produce quality audit activities. This study aims to analyze the effect of role stress and professionalism on auditor performance. The sample as well as the respondent is the BPK RI Representative of North Maluku, amounting to 35 auditors. Methods of data collection using questionnaires and analytical techniques and using multiple regression. The results showed that role stress had no effect on auditor performance, while professionalism had a positive and significant effect on auditor performance.*

Keywords: Role stress, Professionalism, Auditor performance.

I. PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat akan adanya pengawasan dan pertanggungjawaban penggunaan dana untuk penyelenggaraan kegiatan pemerintah mengharuskan auditor BPK RI untuk semakin meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan kegiatan audit yang berkualitas. Menurut (Suryani et al., 2020) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitatif maupun

kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu prestasi yang diperoleh seseorang dari suatu aktivitas yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Pura, 2017). Sehubungan dengan kegiatan pengauditan, maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor adalah tugas pengauditan. Oleh karena itu, kinerja auditor adalah suatu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan auditor dalam tugas pemeriksaan pada kurun waktu tertentu (Makom, 2020).

Seorang auditor yang independen akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien maupun pihak lain ketika dalam melaksanakan audit, akan tetapi didasarkan pada fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama masa penugasan. Dalam mengerjakan tugasnya, auditor dituntut untuk bertanggung jawab sesuai dengan aturan atau ketentuan yang harus dikerjakan oleh seorang auditor. Jika tidak sesuai, hasil auditnya dianggap tidak/kurang benar atau tidak valid dan auditor sendiri dianggap tidak profesional sehingga dapat mengakibatkan kurangnya tingkat kepercayaan publik terhadap peran auditor. Besarnya kepercayaan yang diberikan kepada auditor mengakibatkan pekerjaan ini senantiasa mendapat perhatian dari masyarakat. Keterlibatan oknum auditor dalam berbagai kasus penyuapan dan korupsi memberikan indikasi bahwa kinerja auditor masih perlu ditingkatkan. Keterlibatan auditor dalam berbagai kasus tersebut tentunya dilatar belakangi berbagai faktor, diantaranya adalah karena auditor bekerja dalam kondisi tertekan dan kurang profesional dalam melakukan pemeriksaan.

Dampak yang timbul dari suatu pekerjaan yang tidak baik menyebabkan seorang auditor menghadapi suatu kondisi rentan akan stres kerja akibat dari tekanan tersebut (*role stress*). Stres dalam peran atau tugas merupakan suatu kondisi di mana seorang auditor merasa tertekan dalam melaksanakan tugas atau peran yang diakibatkan oleh hasil pekerjaan yang kurang baik (Ermawati et al., 2014). Seorang auditor dinyatakan terpengaruh apabila dalam bekerja mengikuti kehendak klien atau kehendak pimpinan/seniornya yang dirasa oleh auditor tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pemeriksaan yang benar. Auditor yang bekerja dalam kondisi seperti biasanya merasa tertekan, karena ia sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak sesuai dengan standar audit yang berlaku. Hal yang lain menyebabkan auditor merasa tertekan dalam bertugas adalah dikejar waktu, informasi yang kurang jelas atau terlalu banyaknya tugas yang diemban (*overload*). Keadaan seperti ini bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kurang semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dahniar & Arfah, 2019) dan (Makom, 2020) menunjukkan bahwa tekanan peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tertekan seorang auditor dalam bertugas maka semakin menurun kinerjanya. Dengan demikian, apabila auditor dalam melaksanakan tugas audit dalam kondisi semakin tertekan maka kinerjanya akan menurun. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Ramadika et al., 2014) menunjukkan tekanan peran (*role stress*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya, seorang auditor dituntut agar dapat bertindak profesional dalam melakukan pemeriksaan. Dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dijelaskan profesional merupakan salah satu kode etik auditor BPK yang wajib dipatuhi

selama menjalankan tugas audit (BPK RI, 2017). Lebih lanjut dijelaskan profesionalisme merupakan kemampuan, keahlian, dan komitmen profesi dalam menjalankan tugas disertai prinsip kehati-hatian (*due care*), ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Profesionalisme berhubungan dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor. Dengan demikian profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor (Alfianto & Suryandari, 2015). Semakin profesional auditor dalam melakukan pemeriksaan maka semakin meningkat kinerjanya. Namun, secara empiris beberapa hasil penelitian masih kontradiktif. Penelitian yang dilakukan oleh (Alfianto & Suryandari, 2015) dan (Soerono & Ismawati, 2020) menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Monique & Nasution, 2020) dan (Utomo, 2020) menunjukkan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mentari et al., 2019) menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian menjadi penting dilakukan karena akan memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang auditing, khususnya terkait upaya untuk meningkatkan kinerja auditor. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh tekanan peran dan profesionalisme terhadap kinerja auditor.

II. LITERATUR REVIEW

Kinerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan (Suryani et al., 2020). Menurut (Fauzi & Nugroho, 2020) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dorongan, kemampuan, kebutuhan, harapan mengenai imbalan, kepuasan kerja. Sehubungan dengan kegiatan pengauditan, maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada auditor adalah tugas pengauditan. Sehingga kinerja auditor adalah merupakan pekerjaan pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Makom, 2020). Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor antara lain (Pura, 2017):

- a. Kemampuan (*ability*), yaitu : kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Komitmen profesional, yaitu ; tingkat loyalitas individu pada profesinya. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.
- c. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dimiliki

seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan

- d. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya

Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan (Mentari et al., 2019). Oleh karena itu Seorang auditor BPK harus bekerja dengan kinerja yang baik. Seorang auditor dapat bekerja dengan kinerja yang baik jika dalam melaksanakan tugas audit dalam kondisi tanpa tekanan dan mengedepankan profesionalisme.

Tekanan Peran

Tekanan peran (*role stress*) merupakan suatu kondisi di mana seorang auditor merasa tertekan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Trisnawati (Trisnawati & Sari, 2017) menjelaskan stres karena peran (*role stress*) terjadi ketika seorang individu tidak memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas di tempat kerjanya. *Role stress* terdiri dari tiga tipe, yakni :

- a. Konflik peran (*role conflict*), merupakan konflik dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh adanya arahan (perintah) berbeda dari lebih dari satu pimpinan kepada individu tertentu secara relatif bersamaan. Konflik ini terjadi ketika satu pemenuhan kebutuhan peran menyebabkan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan lainnya
- b. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), merupakan konflik yang terjadi dikarenakan adanya ketidakjelasan yang dialami oleh seorang individu mengenai peran yang harus dijalani sesuai dengan ekspektasi dalam pekerjaan.
- c. Kelebihan peran (*role overload*), merupakan konflik yang terjadi dikarenakan adanya harapan yang terlalu tinggi terhadap penugasan yang diberikan kepada seorang individu bahwa ia dapat melaksanakan tugas tersebut dalam *deadline* yang relatif singkat

Auditor yang bekerja dalam kondisi seperti biasanya merasa tertekan, karena ia sadar bahwa apa yang dilakukannya tidak sesuai dengan standar audit yang berlaku. Keadaan seperti ini bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kurang semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawati & Sari, 2017) dan (Dahniar & Arfah, 2019) serta (Makom, 2020) menunjukkan bahwa ketika seorang auditor bertugas dalam kondisi tertekan maka semakin menurun kinerjanya dalam melaksanakan tugas audit.

Ha₁ : Tekanan peran (role stress) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor

Profesionalisme Auditor

Profesionalisme merupakan penampilan seseorang dalam mewujudkan suatu pekerjaan sesuai dengan profesinya dengan mendandankan suatu keahlian tertentu (Purba, dkk, 2020)

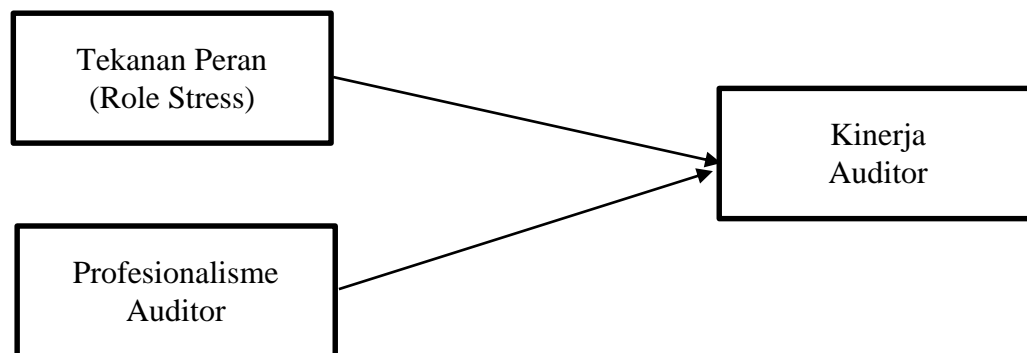
Profesionalisme auditor merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam menjalankan profesi sebagai auditor. Profesional merupakan salah satu kode etik auditor BPK yang wajib dipatuhi selama menjalankan tugas audit (BPK RI, 2017). Seorang auditor dalam menjalankan tugasnya diwajibkan untuk obyektif dan menggunakan kemahiran profesionalnya guna tercapai kualitas pengauditan yang bermutu (Alfianto & Suryandari, 2015). Auditor dalam menjalankan perannya, dituntut memiliki tanggung jawab yang semakin besar, auditor eksternal harus mempunyai wawasan yang luas tentang kompleksitas organisasi modern (Monique & Nasution, 2020).

Adapun lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) yang secara keseluruhan adalah sebagai berikut (Anwar & Agustina, 2014):

- a. Afiliansi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
- b. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).
- c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- d. Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- e. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut

Penelitian yang dilakukan oleh (Alfianto & Suryandari, 2015) dan (Soerono & Ismawati, 2020) menunjukkan apabila semakin meningkat profesionalisme auditor dalam melakukan tugas audit maka kinerjanya semakin meningkat.

Ha₁ : Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor



Gambar 1 : Kerangka Konsep Penelitian

III. METODOLOGI

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang dimulai dengan pengembangan proposisi dan hipotesis kemudian hipotesis tersebut diuji dengan data secara kuantitatif hingga menemukan sebuah konsep/tesa baru atau hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2011). Populasi penelitian adalah auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Maluku Utara. Penarikan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (Sugiyono, 2016). Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner (Sekaran & Bougie, 2017). Jumlah sampel sebanyak 35 auditor.

Variabel penelitian terdiri dari kinerja auditor (Y) sebagai variabel independe, kemudian variabel independen terdiri dari tekanan peran (X₁) dan profesionalisme auditor (X₂). Variabel tersebut diukur dengan indikator sebagai berikut :

Tabel 1 : Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja auditor (Y)	1. Kemampuan 2. Komitmen profesional 3. Motivasi 4. Kepuasan kerja Sumber : Larkin 1990 dalam (Pura,2017)	Ordinal
2	Tekanan peran (X ₁)	1. Konflik peran 2. Ketidakjelasan peran 3. Kelebihan peran Sumber : (Trisnawati, 2017)	Ordinal
3	Profesionalisme auditor (X ₂)	1. Afiliansi komunitas 2. Kebutuhan untuk mandiri 3. Keyakinan terhadap profesi 4. Dedikasi terhadap profesi 5. Kewajiban sosial Sumber : Hall 1968 dalam (Anwar & Agustina,2014)	Ordinal

Untuk melakukan analisis data menggunakan analisis regresi berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja auditor
 α : Konstanta
 β_{1-2} : Koefisien regresi
 X_1 : Tekanan peran
 X_2 : Profesionalisme auditor

Hasil Analisis

Hasil analisis untuk menguji pengaruh tekanan peran (role stress) dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 : Pengujian Hipotesis

Model	Nilai Koefisien	T hitung	Probalitas (Sig)
Konstanta (a)	-11,344		0,002
Tekanan Peran	-0,076	1,482	0,149
Profesionalisme	0,420	8,136	0,000

Variabel independen : Kinerja Auditor

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel tekanan peran bertanda negatif sebesar -0,076, dalam artian semakin tertekan auditor dalam melaksanakan tugas audit maka semakin menurun kinerjanya. Kemudian nilai t_{hitung} variabel tekanan peran sebesar 1,482 dan t_{tabel} sebesar 2,039 pada derajat kebebasan ($dk = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$). Jadi nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,482 < 2,039$ dan tingkat signifikansi $0,149 > 0,05$ dalam artian tidak signifikan. Sehingga hasil pengujian ini menunjukkan tekanan peran (role stress) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian pengujian hipotesis pertama H_0 diterima dan H_a di tolak.

Selanjutnya nilai koefisien regresi untuk variabel profesionalisme auditor bertanda positif sebesar 0,420 dalam artian semakin profesional auditor dalam melaksanakan tugas audit maka semakin meningkat kinerjanya. Kemudian nilai t_{hitung} variabel profesionalisme auditor sebesar 8,136 dan t_{tabel} sebesar 2,039 pada derajat kebebasan ($dk = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$). Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,136 \geq 2,039$ dan tingkat signifikansi $0,00 \geq 0,05$ dalam artian signifikan. Sehingga hasil pengujian ini menunjukkan profesionalisme auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian pengujian hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_a diterima

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan peran atau *role stress* berpengaruh negatif tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendahnya

role stress tidak mempengaruhi kinerja auditor. Artinya semakin adanya konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa tidak ada tekanan peran pada BPK RI tidak ada. Hal ini disebabkan auditor pemerintah merasa bahwa beban pekerjaan yang saat ini dijalankan merupakan konsekuensi dari pekerjaannya sebagai abdi negara yang dibiayai oleh pemerintah. Sehingga apapun pekerjaan yang diberikan dan dalam kondisi apapun, auditor BPK akan bekerja semaksimal mungkin untuk menjaga wibawa dan kepercayaan masyarakat terhadap kredibilitas auditor maupun lembaga BPK yang menaunginya untuk bekerja. Oleh karena itu, walaupun pada suatu ketika apabila ada kondisi di mana auditor merasa tertekan dalam melakukan perannya seperti adanya konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran tidak akan mempengaruhi mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja sebagai auditor (Noviana & Rahmawati, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadika et al., 2014) yang melakukan penelitian tentang pengaruh *role stress*, *gender*, struktur audit dan profesionalisme terhadap kinerja auditor dengan hasil yang menyatakan bahwa *role stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin profesional auditor dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Auditor memiliki profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan audit, seorang auditor semakin memegang teguh profesinya, memenuhi kewajiban sosial, memiliki kemandirian maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja auditor. Profesionalisme mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Ditinjau dari sudut pandang profesi akuntan publik auditor harus memiliki profesionalisme sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki. Dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dijelaskan bawah anggota auditor BPK harus profesional dalam melakukan kegiatan audit (BPK RI, 2017).

V. KESIMPULAN

Kesimpulan:

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1) tekanan peran berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja auditor. (2) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki sampel yang relatif sedikit dan variabel penelitian yang diamati untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja auditor masih relative sedikit. Sehingga dapat disarankan pada peneliti selanjutnya menambah cakupan sampel penelitian dan variabel yang akan diamati.

REFERENSI

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/aaj.v4i1.7732>
- Anwar, C., & Agustina, T. (2014). Pengaruh Profesionalisme Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Pada Perusahaan Industri Di Provinsi Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 41–58. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- BPK RI. (2017). *Peraturan BPK RI No. 1 Tahun 2017 Tentang : Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*.
- Dahniar, A., & Arfah, E. A. (2019). Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor. *ATESTASI : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 135–147. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v2i2.327>
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 1–12.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Makom, M. R. (2020). Pengaruh Tekanan Peran (Role Stress) terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah dengan Tipe Kepribadian sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 5(2), 245–256.
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>
- 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>
- Noviana, M. A. P., & Rahmawati, N. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168. <https://doi.org/10.33105/itrev.v3i2.70>

- Pura, R. (2017). Effects of Auditor Competence, Information Technology, Accounting Information Systems and Organizational Commitment on Auditors' Performance at The State Audit Agency, In South Sulawesi. *Scientific Research Journal*, V(X), 16–22.
- Ramadika, A. P., Nasir, A., & Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau Adhitio. *Jurnal FEKON*, 1(2), 1–15. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Soerono, A. N., & Ismawati, I. (2020). Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 13(1), 113. <https://doi.org/10.35448/jrat.v13i1.7808>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung). Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Trisnawati, M., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Jenis Role Stress Pada Kinerja Auditor Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kap Di Bali. *Buletin Studi Ekonomi*, 187–199.
- Utomo, L. P. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 79–92.