

**PENGARUH PROFESIONALISME AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMODERASI TERHADAP KUALITAS KINERJA  
AUDITOR PADA KAP MALANG**

**Siti Masrurroh\*, Nur Hidayati\*\* dan Afifudin\*\***

**Program Studi Akuntansi**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

**Email : [Shiimadun11@gmail.com](mailto:Shiimadun11@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*The quality of the audit is the result of the auditor's performance in fulfilling the tasks to be performed. Accountants need to be able to provide a high quality audit in order to have a high degree of accountability to the parties involved in the financial statements. The aim of this study is to analyze the influence of professionalism, management style and job satisfaction on the quality of the examiner's performance. The population in this study are accountants who work at the Chartered Accountancy in Malang with at least one year of professional experience. Sampling takes place using a dedicated sampling method and the number of samples is 58. This research is a form of explanatory research, and this research model is quantitatively descriptive, namely data related to numbers that still need to be processed and analyzed for research purposes. The method of data collection is done by distributing questionnaires directly to the examiner who works for the accounting firm in the city of Malang. The data analysis technique used in this study*

*is a multiple regression analysis technique. The results of the hypothesis test show that professionalism, leadership style and job satisfaction both have a positive and significant impact on the quality of the audit.*

**Keywords:** *auditor, professionalism, management style, job satisfaction, explanation, questionnaire*

## **PENDAHULUAN**

Profesi yang berkaitan dengan kepercayaan masyarakat adalah Akuntan publik. Harapan publik sangat besar terhadap penilaian independen dan tidak bias terhadap informasi yang disediakan oleh manajemen dalam laporan keuangan akuntan publik (Mulyadi, 2009:121).

Seorang Akuntan bukan hanya ahli, tetapi harus mampu menjalankan kegiatan profesional mereka secara akurat dan mematuhi etika profesional yang ada setiap saat. Auditor harus jujur, independen, dan bebas dari kepentingan apa pun. Ini karena auditor bekerja dalam melakukan audit berdasarkan undang-undang tidak hanya untuk kepentingan kliennya, tetapi juga untuk kepentingan pihak lain yang memiliki kepentingan dalam laporan keuangan yang diaudit (Rezki Wulan, 2013).

Selain faktor profesionalisme yang wajib dimiliki oleh auditor, kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dalam lingkungan kerja peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja. Hal tersebut menuntut seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, pimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi etos dan kepuasan kerja. Hal ini pemimpin harus mengupayakan agar pemimpin memiliki keterampilan dalam bersikap dan berperilaku secara efektif dalam pelaksanaan tugasnya.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda antara satu dengan yang lainnya. Ini mengasumsikan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keterampilan untuk secara efektif melakukan tugasnya. Jika pemeriksa telah menerima tugas dari penyelia, pemeriksa akan melaksanakan tugas tersebut karena dia tidak dapat menolak

akan hal tersebut. Ketika tugas yang dilakukan auditor sangat sulit, Maka akan muncul tekanan, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakpuasan yang dialami oleh auditor junior.

Motivasi peneliti mengambil penelitian ini yaitu untuk memberikan tambahan bukti empiris pada literatur akuntan khususnya mengenai profesionalisme gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai pemoderasi terhadap kualitas kinerja auditor.

### **Tujuan dan manfaat penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor auditor, gaya kepemimpinan pada kualitas kinerja auditor kualitas kinerja Auditor. Sedangkan manfaatnya sendiri memberikan masukan kepada KAP khususnya untuk CPA Kontribusi yang diaudit harus didasarkan pada prinsip profesionalisme dan kepatuhan berkelanjutan dengan kode etik auditor sebagai profesi auditor, dan berfungsi sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut serta wacana dan kontribusi untuk pengembangan akuntansi keuangan dan audit.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor**

Profesionalisme adalah sikap seseorang yang mampu bekerja dengan baik dan didasarkan pada pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan di bidang keahliannya. (Halim, 2012: 13) Auditor dengan profesionalisme tingkat tinggi akan mempengaruhi kinerja mereka sehingga akuntan dapat bekerja lebih baik dan menyajikan hasil audit yang terpercaya oleh pihak yang berkepentingan baik perusahaan maupun publik.

Apabila pengaruh profesional meningkat, kualitas kinerja auditor akan meningkat juga (semakin baik). Hal ini bermakna bahwa adanya kepuasan batin yang tinggi dalam menjalani profesi auditor, pengetahuan yang tinggi terkait tugas auditor, komitmen yang tinggi dengan memegang teguh profesi auditor serta kemampuan merencanakan tingkat materialitas suatu laporan keuangan dengan tepat maka kualitas kerja auditor akan meningkatkan kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Wijaya (2016) tentang Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki dampak signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan etika profesional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja auditor.

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Kepemimpinan adalah pola perilaku yang berfungsi untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menentukan gaya kepemimpinan sendiri haruslah bagaimana para pengikut memandang perilaku kepemimpinan ketika berhubungan dengan bawahan mereka. Jika gaya kepemimpinan meningkat, Kualitas kinerja auditor meningkat juga (Semakin baik). Hal ini bermakna bahwa adanya penjelasan yang detail kepada auditor bagaimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan, pengarahan yang spesifik dalam memberikan tugas kepada auditor, pemberian kesempatan kepada auditor untuk mengungkapkan apa yang menjadi harapan dan gagasan serta pemberian kewenangan kepada auditor untuk membuat keputusan penyelesaian tugasnya sendiri maka kualitas kerja akan meningkatkan kinerja auditor. Keberhasilan pemimpin dalam memberikan informasi yang benar (*telling*), memberikan bimbingan (*selling*), berperan serta (*participating*) dan

mendelegasikan (*delegating*) kepada bawahan akan menumbuhkan prestasi kerja kepada mereka yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Nadirsyah dan Abdullah (2017) tentang Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh, sedangkan secara parsial bahwa Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh.

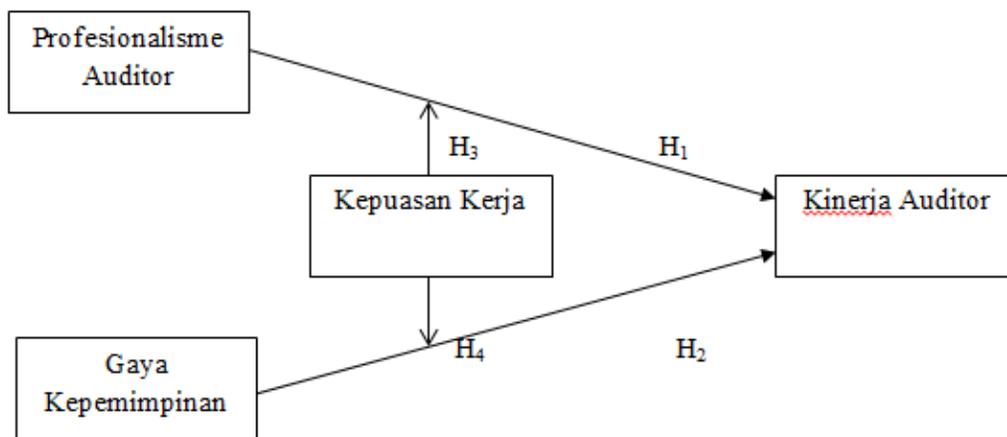
### **Kepuasan Kerja Auditor**

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan ketika karyawan melihat pekerjaan mereka. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan kinerja (Handoko.2001: 193). Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja auditor.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal. Menurut Luthans et al (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *job descriptive index* (JDI), yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan hubungan dengan kolega. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat personal dan sangat tergantung pada kepribadian individu karyawan. Faktor tersebut bagi auditor, adalah

faktor yang merujuk pada tingkat dimana pimpinan memberikan tugas yang menyenangkan, peluang belajar, dan peluang untuk mengambil tanggung jawab sebagai auditor. Ini didukung oleh studi oleh Mezal, Hasan dan Paul (2016) tentang dampak gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja auditor dengan kompleksitas tugas dan *locus of control* sebagai variabel moderasi (studi survei pada KAP di Pekanbaru dan Padang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan auditor di tempat kerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja auditor di moderasi oleh kompleksitas tugas.

### Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Profesionalisme Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Malang

H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP Malang

H<sub>3</sub> : kepuasan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Auditor Pada KAP Malang

H<sub>4</sub> : kepuasan kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor Pada KAP Malang

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis explanatoris. Penentuan jenis eksplanatoris ini dilakukan sesuai dengan pemahaman yang dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (2002), yaitu penelitian yang akan dijelaskan atau dikonfirmasi yang memberikan penjelasan kausal atau pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan sampel khusus yaitu *purposive sampling method* dan auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Kuesioner disebar secara langsung kepada akuntan publik bersertifikat di lima kantor Akuntan di Kota Malang.

## **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **Variabel Bebas ( *Independent Variable* )**

Profesionalisme sebagai variabel (X<sub>1</sub>) dan Gaya kepemimpinan sebagai variabel (X<sub>2</sub>) serta Kepuasan kerja sebagai variabel (Z). instrumen diatas diuji menggunakan metode Kuesioner.

## Variabel Terikat ( Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Yang termasuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor. instrumen diatas diuji menggunakan metode Kuesioner.

## Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang tidak valid berarti sedikit validitas yang rendah.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### 2. Uji Reliabilitas

Suatu data penelitian yang valid, harus dapat diandalkan karena akurasi membutuhkan konsistensi. Untuk menguji reliabilitas suatu alat ukur dalam penelitian menggunakan nilai *cronbach alpha*. Teknik yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah dengan Alpha Cronbach.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

## Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) adalah aplikasi khusus dari regresi linier berganda di mana persamaan regresi berisi satu elemen interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

cara menguji dan menganalisis maka digunakan persamaan moderasi seperti dibawah ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + B_4Z + BXZ + e$$

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dianggap valid jika bisa mengukur data yang diinginkan dan menampilkan data dari variabel yang telah diperiksa dengan benar.

**Tabel 1**

**Rekapitulasi hasil uji validitas**

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keputusan
X1.1	0,769	0,254	Valid
X1.2	0,748	0,254	Valid
X1.3	0,638	0,254	Valid
X1.4	0,781	0,254	Valid
X2.1	0,599	0,254	Valid
X2.2	0,676	0,254	Valid
X2.3	0,667	0,254	Valid
X2.4	0,668	0,254	Valid
Z.1	0,825	0,254	Valid
Z.2	0,710	0,254	Valid
Z.3	0,714	0,254	Valid
Z.4	0,570	0,254	Valid
Z.5	0,688	0,254	Valid
Z.6	0,742	0,254	Valid
Y.1	0,647	0,254	Valid
Y.2	0,709	0,254	Valid
Y.3	0,603	0,254	Valid
Y.4	0,628	0,254	Valid
Y.5	0,746	0,254	Valid
Y.6	0,616	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 4.2, semua poin dimana jumlah koefisien korelasi lebih besar dari 0,254 berlaku. Untuk total sampel 58 orang dan  $\alpha$ : 0,05.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi hasil uji reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,714	Reliabel
X2	0,730	Reliabel
Z	0,803	Reliabel
Y	0,739	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas, semua item penelitian dikatakan dapat diandalkan, dengan jumlah koefisien alpha menjadi 0,6. Ini berarti jawaban responden terhadap pertanyaan Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja dapat diandalkan.

### Moderated Regression Analysis (MRA)

#### 1. Uji Hipotesis 1 ( Profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang)

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi**

#### Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Kinerja Auditor

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.209	1.844		4.453	.000
	PROFESIONALISME	.781	.150	.570	5.194	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme Auditor (X1) nyata signifikan = 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Profesionalisme Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor Pada KAP Malang diterima

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**  
**Pengaruh profesionalisme auditor terhadap kualitas kinerja auditor**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.313	3.69076

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, variabel profesionalisme auditor (X1) untuk Kualitas Kinerja Auditor (Y) memiliki korelasi ganda sebesar 0,570. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara variabel independen dan variabel dependen.

**2. Uji Hipotesis 2** (Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor pada Kap Malang)

Hasil disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi hasil perhitungan regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.922	2.342		2.529	.014
	GAYA	.885	.176	.558	5.033	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) signifikan pada tingkat nyata  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Auditor Pada KAP Malang diterima.

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.299	3.72811

a. Predictors: (Constant), GAYA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai dari tabel diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) pada Kualitas Kinerja Auditor (Y) memiliki korelasi ganda 0,558. Angka ini menunjukkan hubungan yang tinggi antara variabel independen dan variabel dependen. Angka ini tidak mendekati angka 1, yang berarti bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kinerja auditor rendah.

**3. Uji Hipotesis 3 (Kepuasan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada KAP Malang)**

**a. Uji F**

**Tabel 7**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.783	3	198.261	19.990	.000 <sup>a</sup>
	Residual	535.561	54	9.918		
	Total	1130.345	57			

a. Predictors: (Constant), PROFE\_KEPUASAN, PROFESIONALISME, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**b. Uji t**

**Tabel 8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.412	6.556		3.266	.002
	PROFESIONALISME	-.949	.580	-.693	-1.636	.108
	KEPUASAN	-.853	.398	-.932	-2.141	.037
	PROFE_KEPUASAN	.106	.035	1.854	3.013	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

**c. Uji Moderating**

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor dengan Kepuasan kerja sebagai Pemoderasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.500	3.14925

a. Predictors: (Constant), PROFE\_KEPUASAN, PROFESIONALISME, KEPUASAN

4. **Uji Hipotesis 4** (Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kap Malang)

a. **Uji F**

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan pengujian sebagai berikut:

**Tabel 10**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.229	3	152.076	12.182	.000 <sup>a</sup>
	Residual	674.116	54	12.484		
	Total	1130.345	57			

a. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPUASAN, GAYA, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

b. **Uji t**

**Tabel 11**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.940	7.533		2.647	.011
	GAYA	-.548	.617	-.346	-.889	.378
	KEPUASAN	-.734	.425	-.802	-1.724	.090
	GAYA_KEPUASAN	.075	.033	1.535	2.233	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

c. **Uji Moderating**

**Tabel 15**

**Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Kepuasan kerja sebagai Pemoderasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.404	.370	3.53322

a. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPUASAN, GAYA, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

## **Pembahasan**

Pengaruh profesionalisme auditor terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang. Berdasarkan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme Berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Malang. Hal ini bermakna bahwa adanya kepuasan batin yang tinggi dalam menjalani profesi auditor, pengetahuan yang tinggi terkait tugas auditor, komitmen yang tinggi dengan memegang teguh profesi auditor dan mampu merencanakan tingkat materialitas suatu laporan dengan tepat maka kualitas kerja auditor akan meningkatkan kinerja auditor.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang. melihat nilai dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor KAP di Malang. Hal ini bermakna bahwa adanya penjelasan yang detail kepada auditor bagaimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan, pengarahan yang spesifik dalam memberikan tugas kepada auditor

Kepuasan Kerja memoderasi Pengaruh profesionalisme terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang. Berdasarkan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang. Hal ini bermakna kepuasan kerja memperkuat pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Kinerja Auditor Pada KAP Malang.

Kepuasan Kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja auditor pada Kap malang. melihat nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kinerja auditor pada Kap malang. Hal ini bermakna kepuasan kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja auditor pada KAP Malang.

### **Simpulan**

1. Berlandaskan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor pada Kap di Malang.
2. Berlandaskan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor pada Kap di Malang
3. Berlandaskan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme auditor terhadap Kinerja Auditor KAP di Malang.
4. Berdasarkan nilai hasil dari penelitian dan kondisi empirik dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor KAP di Malang.

### **Keterbatasan**

1. Keterbatasan sampel penelitian ini terbatas pada penguji yang bekerja di KAP di Malang. Karena hanya mempelajari KAP di Malang, penelitian tidak dapat mewakili akuntan di seluruh Indonesia.

2. Keterbatasan juga berlaku untuk pengukuran semua variabel hanya berdasarkan pengukuran subjektif atau persepsi responden, dan peneliti tidak dapat memastikan secara langsung (auditor) yang mengisi kuesioner tersebut. Ini disebabkan peneliti tidak dapat secara langsung memonitor kapan kuesioner akan didistribusikan untuk diisi oleh auditor yang memiliki pengalaman di masing-masing KAP yang menjadi responden.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil penelitian diketahui bahwa Profesionalisme, gaya kepemimpinan Situasional, kepuasan kerja serta kinerja auditor pada kategori Cukup, bagi Pimpinan KAP hendaknya dapat meningkatkan profesionalisme Auditor dengan cara memberikan pengetahuan dan keterampilan melalui workshop, simposium mengenai Audit, sehingga tingkat profesionalisme auditor dapat bertambah.
2. Bagi Auditor hendaknya lebih meningkatkan profesionalisme dengan cara pengembangan diri dengan membaca buku, jurnal, dan penelitian mengenai audit serta mengikuti organisasi profesi. Meningkatkan kinerja dengan cara lebih teliti dalam melakukan audit.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian Kinerja Auditor tidak hanya berpedoman pada Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja saja tetapi faktor berbeda antara lain kompensasi, independensi, kompetensi, dan lain lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Halim, Abdul, 2012. *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*, Edisi 3, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Kurniawan, D.S.A., Nadirsyah dan Abdullh,S. 2017. Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Bpk Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Megister Akuntansi*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 6, No. 3
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Oeganisasi*. Edisi 10. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mezal, V.A., Hasan, A., dan Paulus, E. 2015 pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor dengan kompleksitas tugas dan *locus of control* sebagai variabel moderating (*studi survei pada kap di pekanbaru dan padang*). JOM FEKON Vol. 2 No.1
- Mulyadi, 2009 Mulyadi dan Kanaka P. 2009. *Auditing*. Buku I. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta
- Rezki Wulan, 2013. Pengaruh Pengalaman,Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Nominal* , Volume II nomor II tahun 2013
- Sitorus,R,R dan Wijaya, L. 2016. Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi* Volume 19 No. 2

\*) **Siti Masrurroh** Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*\*) **Nur Hidayati** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

\*\*\*\*) **Affudin** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang