



PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN GENDER

TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Empiris pada KAP di Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Oleh

GUSTAMIN ABJAN

NPM. 21601082121



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2021



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Gender terhadap Kinerja Auditor. Sumber data menggunakan data primer dan penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. kuesioner disebarakan sebanyak 84 ke Auditor yang merupakan responden, tapi kembali hanya 60 dan yang diolah berjumlah 44 kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada KAP di kota Malang. Sedangkan variabel Gender tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor pada KAP di kota Malang.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja Auditor, Gender.

ABSTRACT

This study is aimed to determine the effect of the competence, work experience and gender on the auditor performance of public accounting firm in the Malang city. Source of data using primary data and using purposive sampling method share to 84 questionnaire, but we only get back 60 respondents and data that can be processed are 44. The result of this study indicate that the variable competence and work experience have a positive effects on the auditor performance. While, the variable gender does not effect on the auditor performance of public accounting firm in the Malang city.

Keywords : Auditor Performance, Competence, Work Experience, Gender.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Memasuki era Revolusi Industri 4.0 saat ini, ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin masif, menghendaki entitas bisnis untuk ikut beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman tersebut. Oleh karenanya, jasa akuntan publik juga dituntut untuk lebih meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian dalam mengkonstruksi mutu laporan keuangan. Mengingat, muara dari jasa akuntan publik tidak lain hanya untuk kepentingan publik. Perkembangan teknologi dan informasi tersebut paralel dengan kemajuan ekonomi yang makin kompetitif. Perubahan mendasar itu berdampak pada orientasi entitas bisnis dalam memperoleh keuntungan. Hal demikian ditegaskan oleh Mulyanto (2018:211), bahwa kemajuan teknologi tidak hanya berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja, tapi juga alokasi dana operasi. Oleh karenanya orientasi bisnis pun mengalami fluktuasi.

Tidak hanya menyesuaikan dengan laju perkembangan teknologi dan informasi, Akuntan Publik juga diharuskan untuk membenahi fungsi etisnya. Sebab, berbagai praktik kecurangan dan manipulasi yang melibatkan jasa Akuntan Publik sampai saat ini masih terus terjadi. Praktik itu berpengaruh pada meningkatnya persepsi negatif publik terhadap kinerja akuntan publik, yang dianggap tidak lagi berkompeten dan profesional. Distorsi itu mencerminkan kualitas kinerja audit yang mengalami kemerosotan. Dengan demikian, Akuntan publik idealnya dituntut untuk lebih mengedepankan peran etis secara arif guna meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana direkomendasikan oleh Jamilah *et al* (2007), auditor dituntut bertindak dengan kemampuan profesional yang tinggi.

Disamping itu, upaya untuk meningkatkan kinerjanya, Akuntan Publik juga dituntut untuk lebih kompeten, dan dibekali dengan pengalaman yang cukup agar mengakomodasi kinerja dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas. Hal demikian, sejalan dengan amanat Undang-Undang Akuntan Publik Republik Indonesia NO 05 Tahun 2011, Pasal 25 ayat 1 Huruf e, ditegaskan bahwa, Akuntan Publik wajib menjaga kompetensi melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan agar dapat menunjang kinerjanya. Dilain sisi, Komunikasi yang baik juga harus dibangun secara individual atau kelembagaan guna menunjang progresifitas kinerja auditor, serta tidak menciptakan diskriminasi antar laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tugasnya guna menghasilkan kinerja atau *output* yang baik.

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas faktor pengalaman, pengetahuan dan kepribadian. Ketiga faktor tersebut terakumulasi menjadi standar untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. pengalaman dikaitkan dengan lamanya bekerja atau waktu yang ditempuh dalam menjalankan profesinya serta *track record* yang mengstimulus dirinya dalam bekerja dibidangnya. Pengetahuan diidentikkan dengan jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang diikuti dibidangnya yang membekali dirinya saat bekerja. Kepribadian adalah kondisi internal yang mengidentikkan keunikan seseorang dalam menjalankan tugas di bidangnya, meliputi kemampuan bekerjasama/keterbukaan, minat, bakat, kejujuran, ketekunan, motivasi kerja, serta sikap terhadap pekerjaan (Nawawi, 2006). Rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia yang meliputi etos kerja, keterampilan kompetensi, motivasi kerja, pengetahuan, semangat kerja, dan rendahnya komitmen organisasi serta pegawai bermasalah, atau pegawai “biang kerok” (*difficult employees*) (Wirawan, 2009). Oleh karenanya, setiap individu yang melebur dalam profesi tertentu

seyogianya memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai, termasuk auditor yang terdaftar sebagai tenaga profesi di Kantor Akuntan Publik. Sebab, pada akuntan publik tuntutan publik atas transparansi dan akuntabilitas informasi keuangan diutamakan.

Sederhananya, Kinerja auditor adalah hasil dari capaian auditor dalam melaksanakan tugas sebagai pemeriksaan keuangan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu yang telah ditentukan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kerja sama. Jelasnya, ada beberapa variabel yang mempengaruhi progresivitas kinerja auditor diantaranya faktor kompetensi, pengalaman kerja, dan gender.

Ariyanto dan Jati, (2010) mengkonsepsikan kompetensi sebagai kolektivisme dalam berjuang. Kompetensi memiliki relevansi dengan kapabilitas. Individu yang mengklaim dirinya kompeten dengan demikian memiliki kapabilitas. Begitu pula dengan kelompok yang menyebutkan sebagai kelompok yang kompeten, maka kelompok itu memiliki kapabilitas. Kompetensi merupakan faktor yang fundamental dalam menunjang sebuah kinerja. Dalam kompetensi terinternalisasi kecakapan, pemahaman dan pengetahuan terkait dengan tugas dan perannya. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Sementara, jika direlevansikan dengan profesi audit, terdapat tiga faktor yang menentukan kompetensi auditor. Yakni, pendidikan formal di perguruan tinggi yang terspesialisasi. Misalnya, Auditor di bidang Akuntansi, pelatihan dan pengalaman di bidang auditing, serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan selama menjadi bagian dari profesi auditor (Halim, 2004). Lebih spesifik, pengukuran kompetensi audit berdasarkan pada wawasan auditor tentang pemerintah, menguasai standar akuntansi dan audit, serta peningkatan keahlian (Dewi, 2012).

Begitu pula dengan pengalaman kerja yang menunjang kinerja organisasi. Koroy (2005) mendefinisikan pengalaman secara spesifik sebagai pekerjaan atau tugas yang

dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Pengalaman diuraikan sebagai siklus pekerjaan yang dilaksanakan yang dapat menopang karir di masa depan. Pengetahuan tentang pekerjaan secara praktis dapat diperoleh melalui pengalaman. dengan demikian, semakin banyak pengalaman individu maka semakin bertambah pula pengetahuannya. indikator pengalaman, sampai saat ini berlaku universal pada setiap entitas bisnis dalam mengukur kualitas sumber daya manusia. Oleh karenanya, individu dalam meniti karir sebagai akuntan publik diharuskan memiliki pengalaman. Setidaknya, meliputi kompleksitas tugas yang pernah dihadapi. Dengan demikian, dapat menambah pengalaman dan pengetahuannya yang dijadikan sebagai bekal untuk mengkonstruksi kinerjanya.

Tidak hanya kompetensi dan pengalaman kerja, gender juga memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi. Gender mengacu pada *diferensiasi* yang dibentuk oleh struktur dan kultur masyarakat yang disematkan pada perempuan dan laki-laki berdasarkan perannya. Menurut Fakih (2016:7) Gender identik dengan *stereotype* yang dibangun oleh masyarakat yang dialamatkan pada perempuan dan laki-laki. Misalnya, perempuan diidentikkan sebagai sosok yang lemah, lembut, emosional dan keibuan. Sedangkan laki-laki dianggap sebagai makhluk yang kuat, perkasa dan rasional. *stereotype* tersebut sampai saat ini masih melekat pada *mindset* publik sehingga berakibat pada posisi dan peran perempuan yang ter subordinat dari laki-laki pada ruang sosial. tidak hanya itu, perempuan sering dianggap sebagai faktor penghambat pada kinerja organisasi karena dipandang sebagai sosok yang lemah yang berdampak pada *output* yang dihasilkannya.

Saat ini kesetaraan gender menjadi isu yang seksis dibicarakan oleh publik. Beragam referensi yang bersumber dari agama dan budaya masif diperdebatkan. Berbagai aktivisme gerakan digabungkan demi terciptanya kesetaraan peran perempuan dan laki-laki. Hadirnya gerakan kesetaraan gender tersebut, didasarkan oleh kegelisahan perempuan terhadap *stereotype* yang disematkan padanya. Wujud konkret kesetaraan gender adalah kesetaraan

hak antara perempuan dan laki-laki dalam mengekspresikan diri di ranah sosial. walaupun demikian, eksistensi perempuan di ranah sosial saat ini sudah mulai terbuka lebar. Sebagai bukti, banyak perempuan yang telah memperoleh akses untuk meniti karir di ranah sosial, sebagai misal menjadi akuntan profesional di Kantor Akuntan Publik. Kendati demikian, profesi akuntan publik masih sulit diakses oleh perempuan karena intensitas pekerjaannya (Trisnaningsih:2006).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia NO 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, Profesi Akuntan Publik adalah suatu profesi atau jasa yang memberikan keyakinan (jasa asuransi), audit, rewiu, dan jasa lainnya yang dilaksanakan secara independen dan profesional bagi pengguna atas hasil evaluasi atau pengukuran informasi keuangan dan non keuangan berdasarkan suatu kriteria. hasil jasanya dimanfaatkan secara luas oleh publik sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian akuntan publik memiliki peran fundamental dalam menyokong perekonomian nasional yang bebas dari praktek kecurangan dan manipulasi serta meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan mutu informasi keuangan dan non keuangan.

Akuntan publik tersebut memiliki peran terutama dalam menjamin kualitas dan kredibilitas informasi keuangan. Peran tersebut merupakan titipan masyarakat kepadanya selaku aktor yang mempunyai otoritas dalam memberikan opini atas laporan keuangan suatu entitas. Untuk merealisasikan perannya tersebut, akuntan publik harus memiliki kecakapan yang diperoleh dari pengalaman kerja serta pelatihan profesi yang berkelanjutan

Sebagai suatu profesi yang sangat berkontribusi pada dunia bisnis di era globalisasi saat ini, kebutuhan jasa akuntan publik semakin meningkat. Terutama penggunaan atas informasi keuangan yang berkualitas sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, akuntan publik senantiasa dituntut untuk lebih meningkatkan

kompetensi, profesional, kerja sama, dan pengalaman. Meskipun peningkatan kompetensi, profesional, kerja sama dan pengalaman akuntan publik disesuaikan dengan tuntutan peradaban saat ini, tetapi masih saja terjadi kegagalan dalam memberikan jaminan atas kualitas laporan keuangan.

Misalnya kasus SNP finance yang melibatkan dua kantor Akuntan publik. mengutip rilis data resmi Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan tahun buku 2012 sampai 2016, Akuntan Publik tersebut belum sepenuhnya menerapkan pengendalian terhadap sistem informasi dan akurasi jurnal piutang pembiayaan dan belum sepenuhnya melaksanakan prosedur yang ideal menyangkut dengan deteksi resiko keuangan serta respons pada resiko kecurangan (*CNN Indonesia*). Kemudian kasus yang menjadi polemik akhir-akhir ini yakni PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA), yang melibatkan beberapa kantor Akuntan Publik. Yakni, Kantor Akuntan Publik (KAP) Sutanto, Tanubrata, Fahmi, Bambang & Rekan Akuntan Publik Kasner Sirumapea. Akuntan Publik tersebut dinilai belum sepenuhnya mengukur substansi transaksi dengan baik, terkait dengan perlakuan piutang dan pendapatan lain-lain sehingga dinilai melanggar Standar Audit No 315. Sementara Akuntan Publik Kasner, belum menemukan bukti yang valid untuk mengukur ketepatan perlakuan akuntansi sesuai dengan perjanjian dalam transaksi tersebut. Dengan demikian, divonis melanggar Standar Audit No 500. Tidak hanya itu, Akuntan Publik tersebut di atas juga melanggar Standar Audit No 560. Karena, belum mempertimbangkan fakta-fakta pasca tanggal laporan keuangan, sebagai dasar pertimbangan ketepatan perlakuan (*Okezone.com*). kasus tersebut merupakan potret etos kerja auditor di tanah air yang mengalami kemerosotan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi , Pengalaman kerja, dan Gender terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Kota Malang)”**.

1.2.Rumusan Masalah

berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang?
- c. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang?
- d. Bagaimana pengaruh gender terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang?

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gender terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memberi sumbangsih teoretis untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis dan secara spesifik bermanfaat di bidang ilmu pengetahuan yakni auditing.

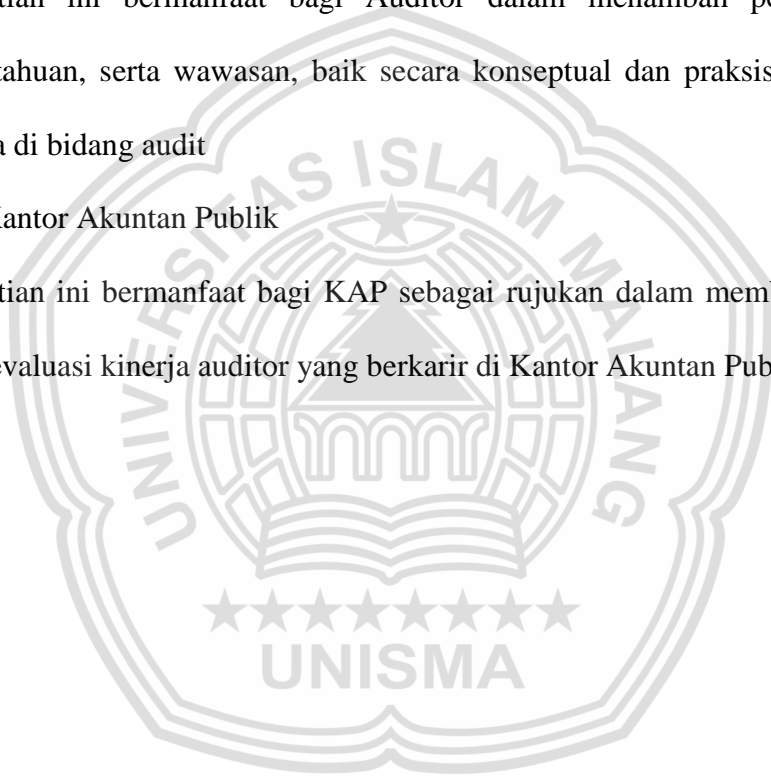
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Auditor

Penelitian ini bermanfaat bagi Auditor dalam menambah pemahaman, pengetahuan, serta wawasan, baik secara konseptual dan praksis mengenai kinerja di bidang audit

b. Bagi Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini bermanfaat bagi KAP sebagai rujukan dalam membenahi dan mengevaluasi kinerja auditor yang berkarir di Kantor Akuntan Publik.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Gender Terhadap Kinerja Auditor. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Gender berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Kompetensi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Gender tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

5.2 Keterbatasan

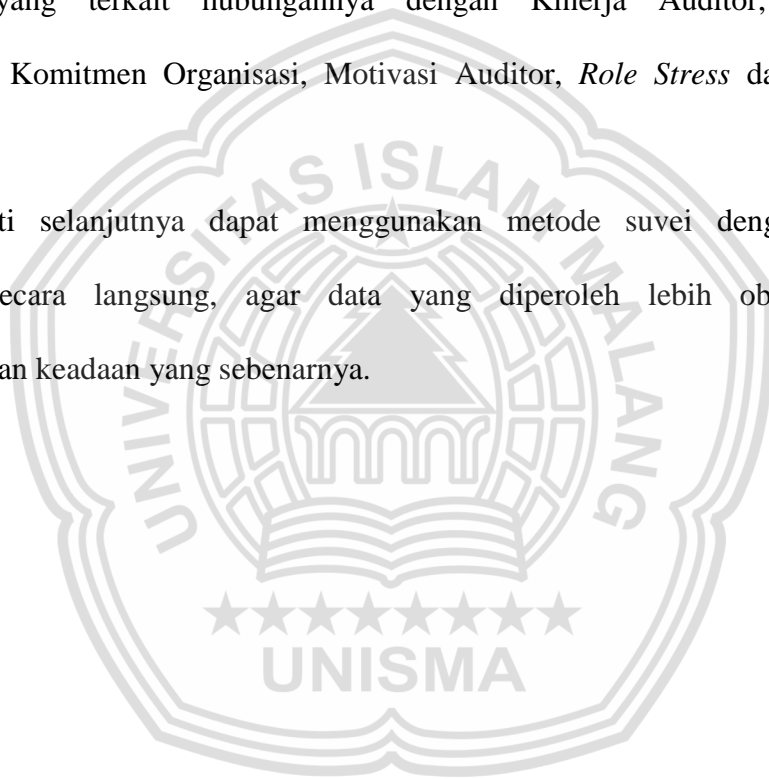
Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah kota Malang dengan jumlah Kantor Akuntan Publik yang relatif sedikit. Sehingga populasi dan sampel yang ditetapkan juga relatif sedikit.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yakni kompetensi, pengalaman kerja dan gender, serta satu variabel dependen yakni kinerja auditor.
3. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan sampel misalnya mencakup tingkat provinsi Jawa Timur sehingga pemerolehan datanya lebih komprehensif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain sebagai variabel independen yang terkait hubungannya dengan Kinerja Auditor, misalnya Independensi, Komitmen Organisasi, Motivasi Auditor, *Role Stress* dan Struktur Audit.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode survei dengan teknik wawancara secara langsung, agar data yang diperoleh lebih objektif dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2014. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung.
- Ariyanto dan Jati. 2010. "Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali)". Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Vol 5 No 2.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Boynton, William., Kell, Walter dan Johnson, Raymond. 2001. Modern Auditing Seventh Edition. Terjemahan Paul A. Rajoe, Gina Gania, dan Ichsan Setiyo Budi. Edisi Ketujuh Jilid I. 2002. Jakarta : Erlangga.
- Dewi, Soraya Widya. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit Studi pada Auditor Internal / Inspektorat Utama Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia".
- Fakih, Mansour. 2016. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insist Press.(7)
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (*Edisi Ke 4*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldwasser. 1993. The Plaintiffs Bar Discusses Auditor Performance. Journal of CPA
- Halim Abdul. 2004. Akuntansi Keuangan Daerah, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Herliansyah, Yudhi, dan Ilyas. (2006). "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgement". Padang SNA IX.
- Indhiani, Lilia, Tita. 2014. "Pengaruh Gender, Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)".
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani dan Grahita Chandrarin. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. Makassar: Simposium Nasional Akuntansi X.
- Kell, Boynton dan. Ziegler. 2001. Modern Auditing. Erlangga. Jakarta
- Kode Etik Profesi Akuntan Publik 2020. IAPI

- Koroy, T.R. 2005., Pengaruh Preferansi Klien dan pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Auditor, Simposium Nasional Akuntansi VIII Universitas Sebelas Maret Surakarta, 15-16 September
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, Dede. (2018). Geneologi Kapitalisme, Antropologi dan Ekonomi Politik Pranata Eksploitasi Kapitalistik. Yogyakarta: RESIST BOOK.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramadika, Nasir, dan Wiguna. 2014. “ Pengaruh *Role Stress, Gender*, Struktur Audit, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau”.JOM FEKON Vol.1 No.2.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto. (2012). Pengantar Akuntansi, Konsep & Teknik penyusunan laporan Keuangan. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Saunders, M.,P.Lewis dan A. Thornhill.2009. Research Methods for Business Students. Fifth Editoin. Prentice Hall. Harlaw-Englad.
- Sekaran , U. 2006. “Research Methods For Bussiness”. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. “SPSS Untuk Penelitian”, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukriah, Ika., Akram., Inapty, Biana, A., (2009). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan”. Palembang: SNA XII.
- Suartana, I Wayan. 2010. Akuntansi Keprilakuan. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : KENCANA
- Trisnaningsih, Sridan Iswati Sri. 2007. Perbedaan kinerja auditor di lihat dari segi gender.Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik
- Utami, Indri, Ulfa. 2015.” Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau”. Jom. FEKON Vol.2 No.2.

Utami, Octafianty. 2013. "Hubungan Antara Pemanfaatan E-Learning dengan Motivasi Belajar Siswa" Universitas Pendidikan Indonesia.

Wijayanti, 2003. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol 3 No 2, Juli, Hal.13-26

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180926072123-78-333248/kasus-snp-finance-dua-kantor-akuntan-publik-diduga-bersalah>

<https://economy.okezone.com/read/2019/06/28/320/2072154/kasus-garuda-pembekuan-izin-auditor-laporan-keuangan-berlaku-27-juli-2019>

