

PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)



DI AJUKAN OLEH :

NAMA : DWI ANGGRAENI SAPUTRI

NIM : 126222066

PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

LAPORAN TUGAS AKHIR

PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)



DI AJUKAN OLEH :

NAMA : DWI ANGGRAENI SAPUTRI

NIM : 126222066

**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
UNTUK KELULUSAN PADA PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)

Laporan Tugas Akhir

Disusun Oleh:



Dwi Angracni Saputri

126222066

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Dr. Jamaludin Iskak, M.Si., Ak., CACP., CPL., CA., CPA., ASEAN CPA

ABSTRACT

In carrying audit activities out, an auditor must have adequate performance. Performance is description of the achievement level of the implementation to an activity/program/policy to reach the goals, objectives, mission and vision of an organization as stated on their planning strategy. The level and quality of auditor performance is determined by several factors, one of them is gender. Gender is an analytical concept used to identify differences among men and women from a non-biological perspective, either social, cultural or psychological aspects.

The purpose of this research is to analyse empirically about the performance differences among male and female auditors in public accounting firms. Measurement indicators that the author used are professional commitment, organizational commitment, motivation, job opportunities and job satisfaction.

The population of this research is Public Accounting Firms located in DKI Jakarta. The author used saturated sampling with 68 respondents as the sampling technique. On the other hand, the author used independent difference test analysis to analysed differences in independent variables.

The results of this research prove that there is equality of organizational commitment, professional commitment, motivation, job opportunities and job satisfaction among male and female auditors in public accounting firms..

Keywords: *Gender, Organizational Commitment, Professional Commitment, Motivation, Job Opportunities, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Dalam melaksanakan kegiatan audit seorang auditor harus memiliki kinerja yang memadai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gender. Gender adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris perbedaan kinerja auditor pria dan wanita di kantor akuntan publik. Dengan indikator pengukuran komitmen profesi, komitmen organisasi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja.

Populasi penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di DKI Jakarta. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan 68 responden. Dalam menganalisis perbedaan variabel independen digunakan analisis uji beda independen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya kesetaraan komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita di kantor akuntan publik.

Kata Kunci : Gender, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Motivasi, Kesempatan kerja, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya, serta dengan bimbingan-Nya pulalah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan ummat manusia, teladan yang paling sempurna, penutup para nabi Rasulullah Muhammad SAW, serta keluarga, para sahabat dan pengikutnya hingga yaumul akhir.

Alhamdulillahirobbil'alamiin, penulis panjatkan karena hanya dengan rahmat dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Perbedaan Kinerja Auditor dilihat Dari Segi Gender (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”**. Tugas akhir ini penulis buat sebagai syarat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Program Studi Pendidikan Profesi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Sebagai rasa syukur dan terima kasih, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada seluruh pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama mengerjakan tugas akhir ini, terutama ditujukan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, M.T., M.M., I.P.U., ASEAN Eng. Selaku Rektor Universitas Tarumanagara.
2. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Dr. Jamaludin Iskak, M.Si., Ak., CACP., CPI., CA., CPA., ASEAN CPA selaku Ketua Program Studi Program Studi Pendidikan Profesi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. sekaligus pembimbing yang telah membantu serta telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini
4. Bapak H. Widjaja Prihariyanto (Alm) dan Ibu Hj. Siti Mukhayah, yang senantiasa dengan sabar merawat penulis semenjak dalam kandungan hingga dewasa, selalu memberikan saran dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Richi Rifaldi, S.T, suamiku tercinta yang banyak memberikan dukungan baik

secara moril, materil, spiritual kepada penulis selama kuliah hingga menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Anggi Satriadi, S.T, Novi Ahimsa Rosikha, S.Ikom, Inggit Anggraina Sari, S.Akun dan M. Aji Ramanda, S.H, apt. Riska Putri Warti, S.Farm, Habib Hasan, S.H., M.H., yang selalu memberikan semangatnya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh dosen dan civitas akademika Program Studi Pendidikan Profesi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan bantuan yang bermanfaat.
8. Seluruh rekan, manajer, senior auditor, serta junior auditor di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penulisan tugas akhir ini.
9. Teman – teman Program Studi Pendidikan Profesi Akuntan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara khususnya kelas D angkatan 32 yang telah memberikan motivasi yang sangat berarti bagi penulis.
10. Semua pihak dengan tidak mengurangi rasa hormat tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Untuk itu penulis sangat membuka diri dalam menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan tulisan ini sehingga lebih baik dikemudian hari. Kritik beserta saran dapat ditujukan ke email dwi.126222066@stu.untar.ac.id atau dwi.anggraeni.saputri@gmail.com .

Sebagai penutup, penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang penulis lakukan selama menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Oktober 2023

Dwi Anggraeni Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	3
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 <i>Grand Theory</i>	7
2.1.1 Auditing	7
2.1.2 Kantor Akuntan Publik	8
2.2 Pandangan Terhadap Gender	10
2.3 Kinerja Auditor	11
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Pemikiran.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Sumber Data.....	19
3.2 Metode Pengumpulan Data	19
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.3.1 Populasi.....	19
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	22

3.5 Metode Analisis Data	27
3.5.1 Statistik Deskriptif	27
3.5.2 Uji Validitas dan Realibilitas	28
3.5.3 Uji Beda t-Test Uji Beda.....	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
4.1.2 Karakteristik Responden	32
4.2 Hasil Uji Penelitian	34
4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	34
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	34
4.2.3 Hasil Uji Realibilitas	38
4.2.4 Uji Beda t-Test	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran.....	45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Level dan Tanggung Jawab Staff.....	9
Tabel 2.2 Ringkasan Penilaian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Daftar Sampel Kantor Akuntan Publik	20
Tabel 3.2 Opearsional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	33
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisas.....	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesiona.....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan Kerja	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.13 Hasil Uji Beda Kinerja Auditor Laki-Laki dan Perempuan.....	39
Tabel 4.14 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Komitmen Organisasi.....	40
Tabel 4.15 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Komitmen Profesional	41
Tabel 4.16 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Motivasi.....	42
Tabel 4.17 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Kesempatan Kerja	43
Tabel 4.18 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Kepuasan Kerja	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik	3
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya dunia bisnis maka permintaan kebutuhan akan jasa audit semakin pesat pula. Hal ini didukung pula oleh faktor-faktor yang mendorong tingginya permintaan jasa audit dan pesatnya pertumbuhan profesi akuntan publik antara lain perkembangan pasar modal, pertumbuhan ukuran dan kompleksitas bisnis, serta regulasi (perundang-undangan) yang mengharuskan dilakukannya proses audit. Auditor dalam melakukan tugas pemeriksaan harus mentaati pedoman yang telah ditetapkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) sehingga pernyataan pendapat (opini) mengenai keseluruhan laporan keuangan dalam laporan auditor yang tepat dan dapat dipercaya oleh para pemakai laporan keuangan. Opini yang diberikan kepada perusahaan sangat penting, sehingga seorang auditor harus mempunyai keahlian atau kompetensi yang baik untuk mengumpulkan dan menganalisis bukti-bukti audit sehingga bisa memberikan opini yang tepat.

Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor, baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson dalam Muchsin (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, dan sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik telah dilakukan oleh Samekto dalam Gusti Purnama (2012), hasilnya menunjukkan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan kemampuan kerja antara auditor pria dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita.

Pada kasus PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP *Finance*) menteri keuangan (Menkeu) RI terhitung sejak Agustus 2018 telah memberikan sanksi Akuntan Publik (AP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Satrio Bing Eny (SBE).

Sanksi diberikan karena KAP Satrio Bing Eny (SBE) terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan laporan audit atas laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP *Finance*) tahun 2015.

Contoh kasus selanjutnya yakni terjadi pada Laporan keuangan unaudited Jiwasraya tahun 2017 awalnya mencatat laba bersih sebesar Rp 2,4 triliun. Namun setelah manajemen baru Jiwasraya meminta PricewaterhouseCoopers (PwC) mengaudit, terdapat revisi dengan nilai yang sangat signifikan. Laba bersih Jiwasraya *only*, yang semula berjumlah Rp 2,4 triliun, berdasarkan laporan audit PwC berubah menjadi Rp 360 miliar. Laba bersih dalam laporan audit Jiwasraya oleh PwC itu pun masih adverse alias masih memerlukan pembuktian pada sejumlah pos. PwC pada akhirnya belum bisa mengambil opini karena status adverse itu. Secara sederhana, laporan audit Jiwasraya belum berstatus wajar tanpa pengecualian. Rianto Ahmadi, Direktur Teknik Jiwasraya menambahkan, audit PwC menemukan ketidaksesuaian dana yang harus dicadangkan Jiwasraya. "Sebab, pencadangan harus disesuaikan dengan kondisi janji Jiwasraya ke nasabah. Itu yang kemudian diperbaiki," kata Rianto. Terhadap dana nasabah yang sudah jatuh tempo, Jiwasraya melalui bank mitra, menawarkan skema roll over. Skema ini meminta kesediaan nasabah untuk memperpanjang masa investasinya. Jiwasraya akan memberikan imbal hasil 6% nett, bagi nasabah yang bersedia me-roll over investasinya.

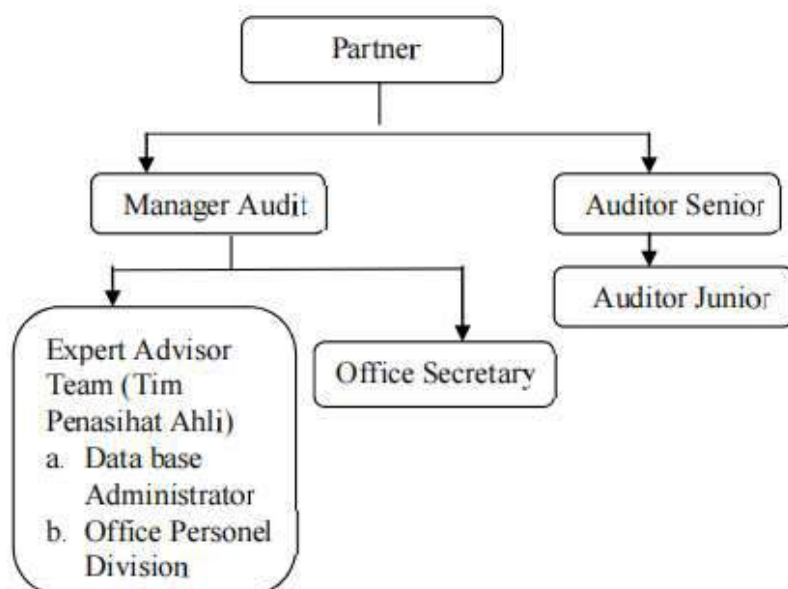
Tanggung Jawab & Fungsi Auditor Independen, paragraf 04 Persyaratan Profesional, dimana disebutkan bahwa persyaratan profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai auditor independen. (Devaluisa, 2009)

Dari fenomena-fenomena di atas dapat disimpulkan banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh auditor KAP baik auditor pria dan wanita maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "***PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER*** (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)".

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Menurut Sukrisno Agoes (2004:43) Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik. Pembagian struktur organisasi kantor akuntan publik secara umum biasanya pembagian menurut jenjang atau jabatan akuntan publik. Pembagian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik



Menurut Mulyadi (2008:43) dalam penugasan audit didalam kantor akuntan publik diuraikan sebagai berikut :

1 Partner

Menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien dan bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan management letter dan bertanggung jawab terhadap fee audit dari klien.

2 Manajer audit

Manajer audit bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, harus memiliki pengalaman minimalnya 5 tahun.

4

3 Auditor *senior*

Bertugas untuk melaksanakan audit, auditor senior biasanya hanya menetap di kantor klien sepanjang prosedur dilaksanakan.

4 Auditor *Junior*

Adalah auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah. Tugasnya membantu auditor senior

5 *Expert Advisory Team*

Adalah tim penasehat ahli dibidangnya yang membantu para auditor, yang terdiri dari :

a. *Database Administrator*

Ahli dibidang hardware maupun software.

b. *Office Personel Division*

Membantu manajemen kantor dalam menyelesaikan masalah dibidang kepegawaian.

6. *Office Secretary*

Membantu kelancaran tugas pekerjaan Kantor Akuntan Publik, dalam penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan.

Berkembangnya suatu profesi akuntan publik adalah sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan. Dimana untuk perusahaan besar, yang berbentuk perseroan yang bersifat terbuka, kebutuhan akan profesi akuntan dirasa sangat penting. Hal ini dikarenakan pengelola dan pemilik sudah terpisah. Pemilik perusahaan hanya sebagai penanam modal. Sebagai penanam modal mereka berhak untuk mendapatkan laporan - laporan yang akurat dan benar berdasarkan prinsip – prinsip akuntansi yang lazim. Namun dalam peristiwa lainnya adapun pihak-pihak luar yang membutuhkan laporan – laporan yang akurat dan benar dalam pengambilan keputusan ekonomi, seperti kreditur, pemerintah, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen memerlukan pihak yang independen (KAP) untuk meningkatkan kepercayaan para penggunanya (SFAC N0.1).

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi antar auditor pria dan wanitapada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
- 2 Apakah terdapat perbedaan komitmen profesi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Kota DKI?
- 3 Apakah terdapat perbedaan motivasi antar auditor pria dan wanita pada KantorAkuntan Publik di DKI Jakarta?
- 4 Apakah terdapat perbedaan kesempatan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
- 5 Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini ialah

1. Untuk dapat membuktikan secara empiris perbedaan komitmen organisasi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
2. Untuk dapat membuktikan secara empiris perbedaan komitmen profesi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
3. Untuk dapat membuktikan secara empiris perbedaan motivasi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
4. Untuk dapat membuktikan secara empiris perbedaan kesempatan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
5. Untuk dapat membuktikan secara empiris perbedaan kepuasan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat diperoleh informasi yang akurat dan relevan serta dimanfaatkan oleh berbagai pihak sebagai berikut :

1. Untuk Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsiah terhadap ilmu pengetahuan auditing, laporan keuangan, serta menambah wawasan mengenai perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi *gender*.

2. Untuk Penulis

Menambah dan mengembangkan pengetahuan peneliti mengenai perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi *gender*.

3. Untuk Para Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh penelitian sejenis untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi *gender*.

4. Untuk Kantor Akuntan Publik

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran tentang dinamika yang terjadi di dalam Kantor Akuntan Publik khususnya dalam mengelola sumber daya manusianya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang, Ferry., Wijoyo. Amin., 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia”. Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. UIN ALAUDDIN. 30 Juni 2023. Hal 118-134.
- Agoes, Sukrisno. 2017, *Auditing* (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Akuntan Publik, Edisi Kelia; Lembaga Penerbit, Jakarta.
- Akazawal, H., Yukiko, F., Norihiro, B., Kensuke, W., Yumiko, K., Aranya, M., Et Al., 2010. Three New Cycle Diarylhepanoids And Other Phenolic Compounds From The Bark Of Myrica Rubra And Their Melanogenesis Inhibitory And Radical Scavenging Activities. *Jurnal Of Oleo Sci.* 56, (4) 213-221.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif.* BFFE UGM, Yogyakarta.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder., Mark S. Beasley. 2015. *Auditing Dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Edisi Keduabelas.* Jilid I. Jakarta : Erlangga. Emilisa, Netania. 1999. Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organisasional Comitment. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen.*
- Financial Accounting Standards Board. 1992. SFAC No. 1. Objectives Of Financial Reporting By Business Enterprises.
- Gibson, James, L., 2010, *Organisasi, Prilaku, Struktur Dan Proses,* Edisi Kelima. Cetakan Ke Tiga. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Heidjrachman Dan Husnan,Suad. 2012. *Manajemen Personalialia.* Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
- <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/database-ap-dan-kap/default.aspx>
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20181004144351-4-36069/kasus-snp-finance-ojk-harap-ada-efek-jera-ke-akuntan-publik>
- Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.* 2004. Vol.7. No.1: 108-123.
- Larkin, Joseph, M. “Does Gender Affect Auditor Kap’s Performance ?”. *The WomenCPA,* Spring 1990, pp. 20-24.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk),* Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Makmum, Abbin Syamsuddin, 2005, *Psikologi Kependidikan,* Bandung :

Rosadakarya.

Mulyadi 2013, *Auditing Edisi 6 Buku 1*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Puspita, Rami Ayu., 2011. Analisis Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment. Universitas Diponegoro Semarang.

Seruni, Puti Ayu., Wardoyo, Trimanto Setyo., 2011. Pengaruh Pengalaman Dan Pertimbangan Profesional Auditor Terhadap Kualitas Bahan Bukti Audit Yang Dikumpulkan. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Bandung.

SFAC No.1, 2 Dan 5, 1980. FASB Statement Of Financial Accounting Concepts.

Trisnaningsih, Sri. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender, *Jurnal Riset Akuntansi*. Indonesia. Vol 7 No. 1. Januari 2004.

Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman, Good Government, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.