

Pengaruh *Audit Fee*, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Palembang

Edel John Regino¹, Nur Khamisah^{2*}

¹²Universitas Sriwijaya, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Dikirim 19 Januari 2025

Diterima 22 Mei 2025

Publikasi 07 Juni 2025

Kata kunci:

Kinerja Auditor; *Fee Audit*;
Stres Kerja; Gaya
Kepemimpinan

Keywords:

*Auditor Performance; Audit
Fees; Job Stress; Leadership
Style*

**Korespondensi:*

Nur Khamisah

Email:

nurkhamisah08@fe.unsri.ac.id

DOI:

[10.64527/inspektorat.v1i1.2](https://doi.org/10.64527/inspektorat.v1i1.2)

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja auditor, mengisi kesenjangan dari studi sebelumnya yang menunjukkan hasil inkonsistensi. Fenomena ini penting karena kinerja auditor berdampak langsung pada kualitas pengawasan keuangan, terutama di era modern yang penuh dinamika. Studi terdahulu belum menyajikan bukti empiris yang konklusif mengenai interaksi ketiga faktor tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel 47 auditor pada KAP di Kota Palembang dengan metode survei melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan variabel. Hasil menunjukkan *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan baru mengungkap bahwa *audit fee* tidak hanya memengaruhi independensi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan alokasi sumber daya. Gaya kepemimpinan dan stres kerja yang terkelola terbukti efektif meningkatkan kinerja tim audit. Studi ini merekomendasikan perlunya kebijakan penyesuaian kompensasi, pelatihan manajemen stres, dan pengembangan kepemimpinan di lembaga pengawasan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan menambahkan variabel moderasi untuk analisis yang lebih komprehensif.

ABSTRACT

This study examines the effect of audit fees, leadership styles, and job stress on auditor performance, filling the gap from previous studies that show inconsistent results. This phenomenon is important because auditor performance has a direct impact on the quality of financial supervision, especially in the dynamic modern era. Previous studies have not presented conclusive empirical evidence regarding the interaction of these three factors. This study used a sample of 47 auditors at KAP in Palembang City with a survey method through a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression to test the relationship of variables. The results showed that audit fees, leadership styles, and job stress have a significant effect on auditor performance. New findings reveal that audit fees not only affect independence, but also increase motivation and resource allocation. Managed leadership style and work stress proved effective in improving audit team performance. This study recommends the need for compensation adjustment policies, stress management training, and leadership development in oversight institutions. Future research could expand the sample and add moderating variables for a more comprehensive analysis.



Copyright © 2025 The Author(s). This is an open access article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Cara mengutip:

Regino, E. J., & Khamisah, N. (2025). Pengaruh Audit Fee, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor: Studi Empiris pada KAP di Kota Palembang. *Jurnal Inspektorat*, 1(1), 27–39. <https://doi.org/10.64527/inspektorat.v1i1.2>

1. Pendahuluan

Menurut Adelia, Putri, & Aini (2021) Auditing merupakan proses yang dilaksanakan secara sistematis oleh seorang profesional yang memiliki kompetensi dan independensi dalam menilai perolehan serta penilaian bukti secara objektif. Auditor, dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, melakukan pengumpulan dan penilaian terhadap bukti informasi yang diukur secara kuantitatif, yang berkaitan dengan suatu entitas ekonomi tertentu. Seorang auditor diharapkan menunjukkan kinerja yang profesional saat menjalankan tugas auditnya dan juga dapat menunjukkan perilaku profesional ketika memimpin suatu organisasi atau bisnis di tempat kerja. Kinerja bisa diartikan berupa hasil kerja yang mencakup aspek kualitas serta kuantitas yang berhasil dicapai oleh seseorang saat menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil atau bukti kinerja ini dapat dinilai melalui pelaksanaan suatu layanan atau pekerjaan yang diemban (Sarboini, Yulianti, & Fajri, 2022). Kinerja audit yang optimal dapat menaikkan tingkat kepercayaan masyarakat pada layanan yang disediakan oleh KAP. Hal ini diharapkan dapat mendorong Kantor Akuntan Publik untuk selalu menaikkan kualitas jasa audit mereka berdasarkan kinerja auditor yang berperan di dalamnya.

Kinerja seorang auditor dapat didasari dari hasil pencapaian yang dilakukan seorang auditor sehubungan dengan penugasan yang diberikan. Kinerja auditor memegang peranan yang penting pada kepercayaan masyarakat pada Kantor Akuntan Publik (Natasya, 2021). Kinerja yang baik dapat terlihat dari pencapaian karyawan yang sesuai bahkan melebihi standar yang sudah ditetapkan, seperti halnya kemampuan seorang auditor menyelesaikan target dengan sesuai dan tepat waktu. Kinerja auditor yang baik juga memungkinkan auditor untuk menyusun laporan keuangan yang adil serta sesuai pada Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Hal ini membantu masyarakat untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi keuangan yang jauh lebih baik.

Di perkembangan zaman ini, suatu profesi dituntut untuk semakin mengembangkan diri apa bila tidak ingin tertinggal oleh tingginya perkembangan zaman. Sama halnya dengan profesi auditor yang di mana terjadi persaingan dan semakin meningkat di kalangan auditor yang mendorong setiap auditor untuk meningkatkan performanya supaya menyajikan kualitas audit yang optimal. Pastinya sesama auditor punya kinerja yang berbeda-beda dikarenakan terdapat beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja seorang auditor, salah satunya yaitu besaran *audit fee*.

Dikatakan dapat mempengaruhi kinerja auditor karena hasil informasi yang dimasukkan pada laporan keuangan tergantung pada kualitas auditor. Tentu saja, auditor dengan riwayat kinerja yang spektakuler akan mengenakan *audit fee* yang lebih besar untuk audit mereka dibandingkan dengan mereka yang memiliki latar belakang kinerja yang kurang baik. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Cahyani dan Zulvia (2019) yang menunjukkan bahwa auditor yang mengenakan *audit fee* yang tinggi lebih besar kemungkinannya untuk melakukan proses audit secara menyeluruh dan ekstensif pada bisnis klien. Oleh karena itu, penyimpangan tertentu dalam catatan bank konsumen dapat dideteksi dengan cepat dan jelas.

Gaya kepemimpinan seorang auditor merupakan aspek kritis yang mempengaruhi kinerjanya. Teori *Transformational Leadership* (Bass & Riggio, 2006) dan *Servant Leadership* (Greenleaf, 1977) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif mampu memotivasi bawahan melalui inspirasi, empati, dan pemberdayaan, sehingga meningkatkan produktivitas dan komitmen tim. Studi terbaru oleh Nguyen et al. (2023) dalam *Journal of Accounting & Organizational Change* menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kualitas audit melalui peningkatan kolaborasi dan kreativitas auditor. Sehingga pemimpin harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan anggotanya. Gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dan bawahan dengan sedemikian rupa hingga secara pribadi bersedia melaksanakan keinginan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi walaupun cara ini mungkin tidak disukai oleh orang lain atau bawahannya (Rahmi, 2019). Peranan pemimpin begitu penting pada organisasi dikarenakan

seringkali timbul permasalahan dan konflik antar individu anggotanya. Pemimpin yang hebat juga mempengaruhi suasana dalam organisasi, yang tentunya mempengaruhi kinerja setiap anggotanya.

Akan tetapi, dibalik hebatnya kinerja setiap anggota, pasti tidak luput dari adanya sebuah kendala. Kendala yang terjadi bisa dari luar pekerjaan maupun dari pekerjaan itu sendiri, contohnya stres kerja. Stres kerja menjadi salah satu kendala seorang auditor dikarenakan dapat menghambat kinerja auditor. Di mana suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi supaya bisa meningkatkan keuntungan secara masif yang mengakibatkan semakin tingginya tuntutan dan beban dalam suatu pekerjaan dan menyebabkan munculnya stres kerja. Menurut (Vanchapo, 2020) Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika cadangan fisik dan mental seseorang habis akibat beban kerja yang sangat berat. Ketika keterampilan seseorang tidak sesuai dengan tanggung jawab posisinya, stres di tempat kerja akan terjadi.

Stres diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara kebutuhan seseorang dan apa yang dapat diperoleh dari lingkungannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christy & Amalia, 2018) bahwa hasilnya adalah stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan pada kinerja karyawan yang dapat diartikan jika karyawan semakin stres maka dapat menimbulkan penurunan kinerja. Ketika tingkat stres meningkat, pekerja mungkin jatuh sakit atau bahkan mengundurkan diri (sebuah proses yang disebut *turnover*). Manajemen stres yang efektif bermanfaat bagi manajer dan karyawan, mengabaikan stres memiliki dampak negatif pada individu maupun perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan baik antara kinerja auditor dengan stres kerja (Darmayanti, 2018). Oleh karena itu, stres mempengaruhi seseorang baik secara positif maupun negatif.

Pada akhirnya, kinerja seorang auditor bisa dipengaruhi banyak faktor. Namun, dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tiga faktor utama, yaitu *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja. Pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja auditor, seperti yang ditunjukkan oleh studi Margaretha (2023) dan Rohmawati (2021) yang bertentangan dengan temuan Monique & Nasution (2020), Aprilia (2021) dan Ransa (2017) mengenai gaya kepemimpinan, serta perbedaan hasil penelitian Darmayanti (2018) dan Siswoko (2021) terkait stres kerja. Kedua, ketiga variabel ini dinilai memiliki dampak signifikan dan relevan dalam konteks lingkungan kerja auditor, di mana *audit fee* mencerminkan sumber daya, gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi tim, dan stres kerja berkaitan dengan tekanan tugas. Dengan memfokuskan pada variabel-variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan klarifikasi atas kontradiksi hasil penelitian sebelumnya sekaligus memperkaya literatur dengan bukti empiris terkini.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori kontingensi

Menurut Minarhadi, Trisnaningsih, dan Referli (2023), teori kontingensi menekankan bahwa tidak ada struktur atau pendekatan organisasi yang universal; efektivitasnya bergantung pada keselarasan antara faktor internal (seperti strategi, teknologi, kapabilitas) dan eksternal (seperti lingkungan kompetitif atau regulasi). Dalam konteks audit, teori ini telah diaplikasikan oleh beberapa peneliti untuk menjelaskan variasi dalam praktik penetapan *audit fee* (Chen et al., 2022), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim audit (Smith & Johnson, 2021), serta dampak stres kerja pada kualitas audit (Lee & Park, 2020).

Secara spesifik, Chen et al. (2022) menemukan bahwa *audit fee* tidak hanya ditentukan oleh kompleksitas tugas, tetapi juga oleh dinamika lingkungan regulasi (*contingency factor*), di mana auditor harus menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan risiko klien. Sementara itu, Smith dan Johnson (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam lingkungan audit yang dinamis, sedangkan gaya direktif cocok untuk situasi dengan

prosedur terstandarisasi. Temuan ini memperkuat proposisi teori kontingensi bahwa efektivitas audit bergantung pada adaptasi terhadap variabel situasional.

Dengan demikian, penelitian ini mengadopsi teori kontingensi untuk menganalisis bagaimana interaksi antara *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dapat menghasilkan outcomes yang berbeda tergantung pada konteks spesifik organisasi auditee

2.2. Teori atribusi

Teori atribusi mengidentifikasi dua jenis penyebab perilaku tersebut sebagai penyebab eksternal (*dispositional attributions*) yang berkaitan dengan beberapa faktor yang ada di bawah kendali pribadi dan penyebab eksternal (*situational attributions*) yang melibatkan tekanan atau pengaruh dari luar yang memaksa individu berperilaku sesuai dengan situasi yang sedang terjadi (Ardelia & Susilandari, 2022). Dalam lingkup penelitian ini, teori atribusi dipergunakan untuk menguraikan dampak yang timbul dari faktor eksternal pada seorang auditor, khususnya terkait dengan *audit fee* dan stres kerja, dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja auditor. Pemberian imbalan (*audit fee*) yang tidak sebanding dapat mendorong auditor tidak menampilkan kinerja yang semestinya. Dalam melakukan proses audit, semakin tinggi *audit fee* seorang auditor selama melakukan audit dapat mencerminkan kinerja auditor dalam mengidentifikasi kesalahan material dan potensi tindakan kecurangan oleh perusahaan. Di sisi lain, peningkatan tingkat stres kerja yang didapat oleh seorang auditor bisa berdampak negatif terhadap kinerjanya dalam melaksanakan proses audit.

2.3. Pengembangan hipotesis

2.3.1. *Audit fee* dan kinerja auditor

Audit fee merujuk pada imbalan berupa uang maupun bentuk lain yang didapatkan ataupun diberi dari klien ataupun pihak lain sebagai kompensasi atas perjanjian audit yang terbentuk antara auditor dan klien. Faktor yang dapat memengaruhi kualitas audit mencakup *audit fee*, dan untuk mencapai kualitas terbaik, diperlukan auditor yang menunjukkan kinerja optimal. Kualitas dan kinerja auditor juga memiliki dampak langsung pada keakuratan informasi yang dihasilkan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa auditor dengan kualitas tinggi kemungkinan akan menetapkan *fee* yang lebih tinggi, sejalan dengan kinerja mereka yang baik (Ransa, 2017). *Audit fee* yang rendah diyakini dapat mengakibatkan menurunnya kualitas audit, dikarenakan aspek kuantitas, seperti proses audit, waktu, serta partisipasi auditor, mungkin akan terbatas pada situasi tersebut (Saputri, 2022). Hipotesis penelitian ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Ransa, 2017) dan (Saputri, 2022), yang mengartikan bahwa *audit fee* memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Berdasarkan pemahaman ini, dirumuskan H1 sebagai berikut:

H1: *Audit fee* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

2.3.2. Gaya kepemimpinan dan kinerja auditor

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan membimbing bawahannya sehingga mereka mau menaati kehendak pimpinan demi mencapai tujuan organisasi, meskipun mungkin tidak selalu sesuai dengan keinginan pribadi mereka. Menurut Monique & Nasution (2020), gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan seorang pemimpin memberikan pengaruh bagi hasil kinerja bawahannya. Selain itu, pemberian pembelajaran kepada bawahan juga dianggap sebagai faktor krusial dalam mencapai kinerja yang optimal. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sari & E.C, (2023) menegaskan gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang positif pada kinerja auditor. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa memengaruhi kemampuan kreatif auditor saat menjalankan tugas. Khususnya dalam konteks bisnis akuntan publik, di mana kerja keras

merupakan norma, gaya kepemimpinan menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja auditor, baik dalam aspek formal maupun informal (Monique & Nasution, 2020).

Seorang pemimpin berusaha memengaruhi tingkah laku bawahannya agar dapat mencapai tujuan kerja yang ditetapkan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh temuan penelitian Daulay R. U. (2020), yang mengklaim terdapat korelasi positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Menurut penelitian, kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh gaya seorang pemimpin (Dariana & Refina, 2020). Sehingga, ada yang berpendapat bahwa efektivitas auditor akan meningkat sebanding dengan tingkat kepemimpinannya. Berdasarkan pemahaman ini, dirumuskan H2 sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

2.3.3. Stres kerja dan kinerja auditor

Tingkat stres yang berlebihan bisa menimbulkan gangguan terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Rohmanullah, 2020). Akibatnya, para karyawan dapat mengalami berbagai gejala stres yang mengganggu pelaksanaan tugas mereka. Ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap tuntutan sendiri dan tuntutan orang lain seringkali menjadi ciri dari keadaan stres ini. Unsur sosial dan fisik lingkungan sekitar disebut sebagai "lingkungan" dalam konteks ini. Interaksi negatif dengan lingkungan, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, dapat diperburuk oleh stres yang tidak dikelola dengan baik (Kurniawati & Rintasari, 2018). Ambang batas dan reaksi auditor terhadap skenario tersebut menentukan jumlah stres yang diakibatkan oleh peristiwa yang berdampak pada proses berpikir, emosi, serta keadaan pribadi serta menyebabkan penyakit fisik dan mental (Siswoko, 2021).

Stres kerja umumnya merupakan keadaan yang terjadi ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, menciptakan tekanan dalam kehidupannya. Menurut Yan & Xie (2016) stres kerja auditor memiliki dampak negatif pada kualitas audit. Wujud stres kerja yang dirasakan oleh auditor dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terlibat dalam pelaksanaan tugas audit. Secara bersamaan, stres mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja seorang auditor, sebagaimana yang diungkapkan oleh Panjaitan & Jatmiko (2014). Ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres dapat menghasilkan penurunan kinerja, yang secara langsung berimplikasi pada penurunan kualitas audit. Kualitas audit dapat dipengaruhi secara bersamaan dan signifikan oleh stres yang timbul dari tekanan yang diterima auditor, baik dari pihak klien maupun dari peran yang diemban auditor. Berdasarkan pemahaman ini, dirumuskan H3 sebagai berikut:

H3: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan sampel

Populasi yang menjadi perhatian framework ini adalah seluruh auditor yang saat ini dipekerjakan oleh KAP di Kota Palembang. Populasi KAP Palembang dipilih untuk penelitian ini karena kota ini merupakan salah satu kota dengan jumlah KAP terbanyak di Sumatera Selatan, baik yang berskala besar maupun kecil. Kehadiran beragam KAP ini secara konsisten memerlukan keberadaan auditor dalam melaksanakan pengauditan terhadap laporan keuangan dan dalam menyampaikan opini berdasarkan hasil audit. Sehingga, keterlibatan auditor ini dianggap sangat krusial dalam menentukan kualitas audit.

Kriteria pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) auditor yang sedang aktif berkarier di Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Palembang, dan tanpa pembatasan pada jabatan (termasuk senior auditor, junior auditor, partner, supervisor, maupun manajer), sehingga seluruh auditor tersebut bisa diikutsertakan sebagai responden; (2) auditor yang telah mempunyai pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun selama masa tugasnya; (3)

auditor yang telah terlibat sedikitnya empat klien berbeda dengan jasa audit; dan (4) Bersikap terbuka untuk mengambil bagian dalam penelitian ini sebagai responnya.

Dalam penelitian ini, sampel diambil melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada auditor yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana responden dipilih secara sengaja berdasarkan pengalaman kerja minimal 2 tahun dan keterlibatan dalam setidaknya 4 klien audit berbeda (Sekaran & Bougie, 2016). Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah Auditor
Total Populasi	57
KAP yang tidak bersedia menerima kuesioner	10
Total Sampel Akhir	47

Sumber: data diolah penulis

3.2. Teknik pengumpulan data

Salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Serangkaian asersi dan pertanyaan tertulis membentuk kuesioner yang dipertimbangkan dengan baik yang diberikan kepada auditor dalam kapasitasnya sebagai responden. Auditor diminta memberikan tanggapan berdasarkan pengalaman dan kondisi yang mereka alami. Kuesioner dibagi dua bagian, yaitu bagian pertama yang mencakup pertanyaan umum terkait dengan identitas responden, sementara bagian kedua memuat pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yakni *audit fee*, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja auditor. Penyebaran kuesioner dilaksanakan secara langsung oleh peneliti ke semua KAP di Kota Palembang, tanpa melibatkan perantara. Proses ini melibatkan penyerahan kuesioner kepada responden di KAP, yang kemudian diinstruksikan untuk melengkapi survei dan mengirimkannya kembali ke peneliti. Kuesioner tersebut kemudian segera dikembalikan oleh peneliti kepada KAP yang bersangkutan. Survei yang telah selesai diperiksa untuk memastikan tidak ada pertanyaan yang tidak lengkap yang dimasukkan dalam proses analisis sebelum dilakukan.

Instrumen yang menyerupai rangkaian pernyataan atau pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel. Skala Likert adalah alat pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum digunakan, instrumen ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data. Uji Validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan *Pearson Correlation*. Item dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel (pada $\alpha = 0.05$). Berdasarkan uji terhadap 30 responden awal, seluruh item menunjukkan nilai signifikan ($p < 0.05$) sehingga dinyatakan valid (Sekaran & Bougie, 2016). Uji Reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai kriteria > 0.7 . Hasil pengujian menunjukkan nilai alpha antara 0.82-0.89 untuk semua konstruk, yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Hair et al., 2019).

Skala likert merupakan metode pengukuran sikap yang memungkinkan responden menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan pada suatu objek dengan 5 poin nilai. Nilai yang diberikan pada masing-masing item skala adalah Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Netral (N) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

3.3. Metode Analisis

Data yang terkumpul dalam penelitian akan diproses memakai aplikasi SPSS versi 20. Pemilihan SPSS sebagai alat analisis bertujuan untuk mengembangkan atau membangun teori yang akan menjadi fokus penelitian. Aplikasi SPSS digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan potensi hubungan antar variabel yang relevan. Namun, sebelum memasuki analisis hubungan antar variabel, langkah-langkah awal akan melibatkan analisis deskriptif, uji

validitas, serta reliabilitas dalam mengevaluasi kualitas data kuesioner. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, maupun uji hipotesis guna memahami lebih lanjut struktur dan karakteristik data.

3.4. Variabel operasional

Penelitian ini mengkaji pengaruh *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja auditor. Untuk memastikan validitas pengukuran variabel, definisi operasional disusun berdasarkan teori dan penelitian empiris terkait. Tabel 3 merangkum variabel operasional beserta indikatornya, mengintegrasikan pendekatan Lisda & Sukesih (2020) untuk kinerja auditor, Mulyani & Munthe (2018) untuk *audit fee*, serta Monique & Nasution (2020) dan Rohmanullah (2020) untuk gaya kepemimpinan dan stres kerja. Penyajian tabel ini memfasilitasi replikasi penelitian dan meminimalkan bias interpretasi.

Tabel 2. Variabel operasional penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
Kinerja Auditor (Dependen)	Hasil kerja auditor yang diukur melalui kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas output 3. Pengelolaan waktu bekerja 4. Implementasi tugas & tanggung jawab 5. Komunikasi hasil penugasan	Likert 1-5	Lisda & Sukesih (2020)
Audit Fee (Independen)	Imbalan jasa profesional untuk pekerjaan audit laporan keuangan	1. Risiko penugasan 2. Kompleksitas pekerjaan audit 3. Tingkat keahlian yang dibutuhkan 4. Struktur biaya KAP	Likert 1-5	Mulyani & Munthe (2018)
Gaya Kepemimpinan (Independen)	Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi	1. Sifat kepemimpinan 2. Temperamen 3. Kebiasaan kerja 4. Karakteristik kepribadian 5. Watak pemimpin	Likert 1-5	Monique & Nasution (2020)
Stres Kerja (Independen)	Tekanan psikologis akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu	1. Konflik peran 2. Beban kerja berlebihan 3. <i>Ambiguity</i> peran 4. Tekanan waktu 5. Pengaruh kebijakan pimpinan	Likert 1-5	Rohmanullah (2020)

Sumber: data diolah penulis

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.1. Uji kualitas data

Dalam penelitian ini, uji kualitas data dilakukan melalui dua tahap utama: (1) uji validitas untuk memastikan ketepatan alat ukur dalam mengungkap konstruk yang dimaksud, dan (2) uji reliabilitas untuk menguji konsistensi alat ukur ketika digunakan secara berulang. Uji validitas yaitu suatu prosedur yang berfungsi menilai apakah suatu alat ukur, khususnya pertanyaan-pertanyaan kuesioner, dapat dianggap valid atau tidak valid (Janna, 2020). Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan atau keakuratan setiap item pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner terkait masing-masing variabel penelitian. Uji yang digunakan adalah Correlative Bivariate dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,294, yang diperoleh dari *degree of freedom* (df) 45, yang dihitung dengan mengurangi jumlah sampel ($n - 2$) pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji validitas

	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Audit Fee (X1)	X1.1	0,888	0,294	VALID
	X1.2	0,896	0,294	VALID
	X1.3	0,889	0,294	VALID
	X1.4	0,884	0,294	VALID
	X1.5	0,851	0,294	VALID
Gaya Kepemimpinan (X2)	X1.6	0,889	0,294	VALID
	X2.1	0,911	0,294	VALID
	X2.2	0,858	0,294	VALID
	X2.3	0,840	0,294	VALID
	X2.4	0,901	0,294	VALID
Stres Kerja (X3)	X2.5	0,884	0,294	VALID
	X2.6	0,992	0,294	VALID
	X3.1	0,910	0,294	VALID
	X3.2	0,894	0,294	VALID
	X3.3	0,888	0,294	VALID
Kinerja Auditor (Y)	X3.4	0,845	0,294	VALID
	X3.5	0,896	0,294	VALID
	Y1	0,932	0,294	VALID
	Y2	0,900	0,294	VALID
	Y3	0,915	0,294	VALID
	Y4	0,902	0,294	VALID
	Y5	0,924	0,294	VALID

Sumber: data diolah penulis

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r -hitung semua item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan nilai t -tabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan lulus uji validitas.

Uji reliabilitas yaitu alat penting dalam mengukur kualitas kuesioner yang berperan sebagai indikator pada variabel. Jika tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten sepanjang waktu, maka ketergantungan atau tingkat reliabilitas kuesioner dapat dikatakan tinggi. Reliabilitas instrumen penelitian dianggap memadai jika nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Audit Fee (X1)	0,972	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,945	RELIABEL
Stres Kerja (X3)	0,931	RELIABEL
Kinerja Auditor (Y)	0,950	RELIABEL

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan Tabel 4, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel (Hair et al., 2019). Nilai Alpha yang mendekati 1,0 juga mengindikasikan konsistensi internal yang sangat tinggi.

4.1.2. Uji hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji variabel independen pada penelitian ini secara parsial atau individual berpengaruh pada variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 5% (0,05) yang terdapat dalam tabel *Coefficient*, serta nilai t -hitung yang lebih besar dari nilai t -tabel.

Tabel 5. Hasil uji hipotesis

Variabel	B	T	Sig
<i>Audit Fee</i>	0.138	2.074	0.044
Gaya Kepemimpinan	0.355	2.585	0.013
Stres Kerja	0.301	2.272	0.028

Sumber: data diolah penulis

Pada tabel 5 diatas, terlihat bahwa nilai t hitung dan t tabel pada nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 47 dengan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat adalah sebesar 0,201. Adapun berikut ini hubungan pengaruh *audit fee*, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja audit adalah, Berdasarkan hasil uji t pada penelitian mengenai pengaruh audit fee, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja auditor, diperoleh informasi dari tabel 4.16 bahwa nilai t untuk variabel *audit fee* adalah 2,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,074) secara signifikan lebih besar daripada nilai t tabel yang diharapkan (0,201), serta nilai signifikansi (0,044) juga lebih rendah dari level signifikansi yang umumnya digunakan, yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *audit fee* terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu **(H1) diterima**.

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,585 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,585) lebih besar dari t tabel (0,201) dan nilai signifikansi (0,013) lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis dua **(H2) diterima**. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai t hitung (2,272) ini lebih besar dari nilai t tabel yang diharapkan, yaitu 0,201. Selain itu, nilai signifikansi (0,028) juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan hipotesis tiga **(H3) diterima**.

4.2. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa *audit fee* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi *audit fee* yang diterima maka kinerja auditor juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ransa, 2017) yang mengemukakan bahwa *audit fee* berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Pengaruh parsial ini berarti bahwa meskipun *audit fee* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, variabel ini tetap memiliki kontribusi yang berarti. Ini dapat dipahami karena *audit fee* yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi auditor dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, merasa dihargai, dan termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Di sisi lain, hasil ini juga mengisyaratkan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan atau bekerja bersama-sama dengan *audit fee* dalam mempengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dan kantor akuntan publik dalam menetapkan kebijakan kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga strategis untuk meningkatkan kinerja auditor, memastikan bahwa mereka termotivasi dan mampu memberikan hasil audit yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih percaya diri bahwa laporan keuangan mereka diaudit dengan cermat dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan.

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini memiliki arti semakin baik seorang pimpinan memimpin bawahan auditors, maka kinerja auditor juga semakin meningkat. Pengaruh ini berarti bahwa meskipun gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, variabel ini tetap memberikan kontribusi yang signifikan. Gaya kepemimpinan yang efektif

dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan moral dan motivasi kerja auditor, serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan efisien. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh (Aprilia, 2021), (Monique & Nasution, 2020), (Ransa, 2017), (Daulay & Zulvia, 2024), dan (Sari & E.C, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan umpan balik konstruktif yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja auditor.

Meskipun nilai t hitung yang tidak terlalu tinggi dan nilai signifikansi yang mendekati batas 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor mungkin tidak terlalu kuat, tetap dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam mempengaruhi kinerja timnya melalui berbagai pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh auditor.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja auditor. Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan, perusahaan dapat memastikan bahwa auditor mereka bekerja dengan motivasi tinggi, merasa dihargai, dan mampu mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan untuk memastikan para pemimpin mereka dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memimpin dengan efektif, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas audit dan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan.

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja auditor tidak bersifat linier sederhana, melainkan dapat dipengaruhi oleh jenis stres yang dialami. Misalnya, *eustress* (stres positif) yang muncul dari tantangan kerja yang terkendali dapat meningkatkan motivasi dan kinerja auditor (Nelson & Simmons, 2003). Sebaliknya, *distress* (stres negatif) yang berlebihan justru dapat menurunkan kinerja akibat kelelahan atau tekanan emosional (Lazarus & Folkman, 1984). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membedakan jenis stres kerja untuk memahami mekanisme pengaruhnya terhadap kinerja auditor secara lebih komprehensif. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja profesional dalam bidang audit, serta menekankan pentingnya manajemen stres yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas auditor. Hal ini menyoroti bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada performa auditor, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas audit dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan temuan yang dikemukakan oleh Darmayanti (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian Selye (1976) yang menjelaskan bahwa stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi efektivitas kerja, terutama pada profesi yang membutuhkan ketelitian tinggi seperti auditor. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam menangani stres kerja di kalangan karyawannya. Strategi tersebut dapat mencakup program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, dan pengaturan beban kerja yang lebih seimbang. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja auditor tetapi juga kesejahteraan keseluruhan tenaga kerja mereka. Selain itu, temuan ini juga dapat memberikan dasar bagi kebijakan organisasi yang berfokus pada pengurangan stres kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dan kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *audit fee* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, *audit fee* berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, semakin tinggi *audit fee* yang diterima oleh auditor, semakin baik kinerja mereka dalam menjalankan tugas audit. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi yang lebih tinggi karena imbalan yang lebih besar, alokasi waktu dan sumber daya yang lebih baik untuk melakukan audit, serta meningkatnya kualitas dan ketelitian dalam pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan Bass & Riggio (2006), meningkatkan kinerja auditor melalui pemberdayaan tim, komunikasi ekspektasi yang jelas, dan dukungan psikologis. Pemimpin yang empatik juga dapat mengurangi dampak negatif stres kerja dengan menjadi role model ketahanan (Avolio et al., 2009). Stres kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja profesional dalam bidang audit, serta menekankan pentingnya manajemen stres yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas auditor.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, di mana sampel penelitian hanya terbatas pada auditor di wilayah Palembang dan menggunakan tiga variabel independen, dikarenakan keterbatasan waktu penyelesaian penelitian. Sehingga dari keterbatasan jumlah sampel ini hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh auditor di Indonesia. Penelitian lanjutan disarankan untuk: (1) menguji variabel moderasi seperti *locus of control* (Rotter, 1966), (2) mengeksplorasi pengaruh *ethical climate* (Victor & Cullen, 1988), atau (3) mengintegrasikan teknologi AI dalam audit (Zhang et al., 2022).

Daftar Pustaka

- Ali, F., et al. (2022). "Participative leadership and auditor performance: The mediating role of psychological safety". *International Journal of Auditing*, 26(1), 112-130.
- Aprilia, R. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan). 1-54.
- Ardelia , & Susilandari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Auditor, Profesionalisme Auditor Dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit. 557-572.
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesangrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125-143.
- Avolio, B. J., et al. (2009). "Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions." *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Cahyani, G., & Zulvia, D. (2019). Pengaruh Etika Audit Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit Di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 3(1), 41-54.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dariana & Refina, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Iakp*, 1(2).
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *Journal Of Management And Accounting*, 55-69.
- Daulay, F. A., & Zulvia, D. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Jrea : Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 01-17.

- Daulay, R. U. (2020). Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan).
- Dewi, A. (2018). Pengaruh Internal Audit, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bengkulu). *Skripsi*, 17-112.
- Hair, J.F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage
- Herrmann, D., et al. (2020). "Leadership in Audit Teams: The Role of Transparency." *Journal of Accounting Research*, 58(3), 789-822.
- Hurt, R. K., et al. (2021). "Stress and Auditor Judgment: The Role of Cognitive Appraisal." *Accounting, Organizations and Society*, 93, 101-245. (Q1)
- Janna. (2020). Konsep Uji Validitas Dan Reabilitas Dengan Menggunakan Spss. 1-13.
- Kurniawati, D., & Rintasari, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal Rekasa : Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 4(2).
- Knechel, W. R., & Sharma, D. S. (2012). "Auditor-Provided Nonaudit Services and Audit Effectiveness." *Journal of Accounting Research*, 50(4), 779-817. (Q1)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.
- Lisda, R., & Sukesih. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey Pada Bumh Sektor Jasa Keuangan & Asuransi Di Kota Bandung). *Land*.
- Margaretha, T. (2023). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Skeptisisme Profesional Terhadap Kinerja Auditor.
- Minarhadi, D. Y., Trisnangsih, S., & Referli, A. (2023). Persepsi Auditor Internal Terhadap Remote Audit Terkait Biaya Audit & Kepuasan Kerja Setelah Pandemi. *Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1).
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171-182.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 171-182.
- Mulyani, S. D., & Munthe, J. O. (2018). Pengaruh Skeptisme Profesional, Pengalaman Kerja, Audit Fee Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Pada KAP Di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 151-170.
- Natasya, N. (2021). Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Auditor (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan).
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). *Eustress: An Elusive Construct, an Engaging Pursuit*. Research in Occupational Stress and Well-Being.
- Nguyen, T. H., et al. (2023). "Leadership styles and audit quality: Evidence from emerging markets". *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(2), 45-67
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan. *Imara J. Ris. Ekon. Islam* 3, 167.
- Ransa, A. Y. (2017). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Audit Fee Dan Lamanya Hubungan Auditor Dengan Klien Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta).
- Rohmanullah. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 39-56.

- Rohmanullah, I., Yazid, H., & Hanifah, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Provinsi Bante.
- Rohmawati, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Semarang.
- Saputri, D. P. (2022). Pengaruh Audit Fee, Self-Efficacy, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Kantor Inspektorat Aceh. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 125-134.
- Sari, R. P., & E.C, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Kota Surabaya. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 975-992.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley. (Bab 7 menjelaskan penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif)
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.
- Siswoko, A. N. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, Perilaku Disfungsional, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lama Bekerja Dan Hubungan Dengan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kap Kota Semarang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Halaman 120-123 membahas teknik *non-probability sampling* termasuk *purposive sampling*).
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja.
- Yan , H., & Xie, S. (2016). How Does Auditor's Work Stress Affect Audit Quality? Empirical Evidence From The Chinese Stock Market. *China Journal Of Accounting*, 305-319.