



THE INFLUENCE OF COMPANY FACILITIES, WORKING HOURS, GENDER, TRAINING AND COMPANY CULTURE ON AUDITOR PERFORMANCE IN BIG 10 INDONESIA CPA FIRMS

PENGARUH FASILITAS PERUSAHAAN, JAM KERJA, GENDER, TRAINING DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KAP BIG 10 INDONESIA

Shavinna Dwi Gunawan¹, Amelia Setiawan², Hamfri Djajadikerta³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan

E-mail: 6042201083@student.unpar.ac.id¹, amelias@unpar.ac.id², talenta@unpar.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Shavinna Dwi Gunawan
6042201083@student.unpar.ac.id

key words:

company facilities,
working hours, gender,
training and company
culture, auditor
performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1162 – 1176

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that influence auditor performance, particularly for auditors working at Big 10 firms in Indonesia. The research employs a quantitative approach with hypothesis testing to examine the relationships among the studied variables. The findings indicate that facilities have a positive and significant effect on auditor satisfaction, while working hours do not significantly impact auditor performance. Training provided by the company-especially when frequent and relevant-has a positive and significant effect on auditor performance. Additionally, a strong and healthy corporate culture positively influences the effectiveness of company supervision. However, auditor satisfaction does not significantly affect performance, suggesting that other factors such as work environment and organizational support play a more dominant role. Effective supervision is shown to have a positive and significant impact on enhancing the quality and performance of auditors. These findings offer important implications for companies in developing strategies to improve auditor performance through better facilities, training, organizational culture, and supervisory systems.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Shavinna Dwi Gunawan
6042201083@student.unpar
.ac.id

Kata kunci:

fasilitas perusahaan, jam kerja, gender, training dan budaya perusahaan, kinerja auditor

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 1162 – 1176

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor, khususnya auditor yang bekerja pada perusahaan Big 10 di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan auditor, sementara jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Pelatihan yang relevan dan rutin diberikan oleh perusahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, budaya perusahaan yang baik juga berpengaruh positif terhadap efektivitas pengawasan perusahaan. Namun, kepuasan auditor tidak secara signifikan memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi lebih dominan. Pengawasan yang efektif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu dan kualitas kinerja auditor. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja auditor melalui peningkatan fasilitas, pelatihan, budaya organisasi, dan sistem pengawasan.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, persaingan kerja juga semakin ketat. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya PHK besar-besaran oleh perusahaan besar seperti *Meta* dan *Goldman Sachs*. PHK ini dilakukan terhadap karyawan yang memiliki performa rendah. Kejadian ini menunjukkan bahwa standar kinerja akan terus meningkat, dan menuntut para karyawan terutama auditor untuk dapat terus beradaptasi. Terdapat studi yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti, recruitment, pelatihan atau *training*, dan sistem evaluasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, faktor lingkungan kerja atau organisasi, motivasi karyawan, dan sistem manajemen dapat menjadi kunci utama dalam menentukan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Tidak hanya itu, kesejahteraan kerja juga dapat menjadi faktor yang akan mendorong kinerja para karyawan/auditor.

Hasilnya berbeda bagi auditor yang bekerja dengan bayaran di bawah standar industri, tunjangan terbatas, dan asuransi kesehatan tidak memadai. Hal ini berdampak besar. Beban kerja tinggi dengan waktu singkat bisa membuat stres, kelelahan, dan menurunkan ketelitian pekerjaan auditor. Ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tapi juga objektivitas dan independensi auditor dalam memberikan opini. Studi lain menemukan auditor lebih memilih pindah ke perusahaan dengan kondisi kerja lebih baik. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan objektivitas dan transparansi KAP, sebaiknya KAP mulai melakukan investasi di fasilitas kerja dan kesejahteraan auditor, yang secara tidak langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja auditor.

Apabila perusahaan benar-benar menerapkan kesetaraan gender, maka kepuasan kerja akan terus meningkat untuk semua karyawan. Penelitian lain pada dosen Universitas Borneo Tarakan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan adil dan diberi kesempatan setara akan lebih termotivasi dan nyaman bekerja. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja adil dan inklusif akan membuat karyawan pria dan wanita merasa dihargai dan termotivasi bekerja. Banyak perusahaan di Indonesia yang telah membuktikan bahwa dengan menerapkan kesetaraan gender yang baik akan menimbulkan keuntungan seperti tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, penurunan turnover, dan peningkatan produktivitas.

Tidak hanya itu, tekanan waktu yang tinggi juga dapat mempengaruhi ketelitian para auditor dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa studi menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di bawah tekanan cenderung lebih fokus menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu daripada mencari kemungkinan terjadinya kesalahan. Hal ini tentu nantinya akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Namun sebaliknya, terdapat penelitian yang mengatakan bahwa tekanan waktu yang tinggi sebenarnya dapat meningkatkan efisiensi kerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Auromiqo (2020) menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, tekanan waktu dapat membuat para auditor untuk menjadi lebih fokus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga jam kerja dan tekanan waktu terhadap kinerja auditor sebenarnya dapat bervariasi, hal ini akan bergantung dengan para individu dan juga lingkungan kerja mereka.

Sebuah perusahaan akan selalu menyediakan dan mengadakan pelatihan/*training* untuk meningkatkan kemampuan serta kapasitas dari setiap karyawannya. Suatu pelatihan akan dapat dikatakan efektif, apabila memberikan dampak yang besar dan positif terhadap kinerja seorang auditor. Auditor yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dan relevan dengan kebutuhannya, maka akan mendapatkan pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pekerjaan mereka. Artinya, secara tidak langsung, pelatihan tersebut akan meningkatkan kinerja para auditor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa suatu pelatihan yang diadakan secara khusus dan didasarkan pada kebutuhan auditor, maka akan meningkatkan kompetensi dan kemampuan auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut tentunya akan turut berdampak pada pekerjaan mereka, dimana akan menghasilkan *output* yang lebih akurat dan berkualitas.

Sebuah perusahaan selalu memiliki ciri khasnya tersendiri. Ciri khas ini akan tercermin melalui budaya perusahaan yang telah ditetapkan, dimana hal ini memiliki fungsi untuk mengelola dan menjalankan organisasinya. Budaya perusahaan sebenarnya tidak hanya menjadi sekedar serangkaian nilai yang tertulis di atas kertas, melainkan menjadi pedoman atau pondasi yang dapat menentukan bagaimana suatu pengawasan secara internal dapat dilakukan dan berjalan dalam suatu organisasi. Perusahaan yang ada di Indonesia, seperti PT Indofarma Tbk dan beberapa BUMN Karya, memiliki kelemahan dalam hal transparansi dan akuntabilitas yang memberikan peluang untuk terjadinya manipulasi dalam laporan keuangan. Ketika suatu pengawasan dalam perusahaan hanya dijalankan sebagai bentuk formalitas tanpa adanya komitmen dari seluruh bagian perusahaan, maka risiko penyimpangan dan kesalahan akan semakin besar. Tentunya, tanpa budaya perusahaan yang kuat, sistem pengendalian internal perusahaan juga tidak akan bekerja secara efektif, yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan sendiri dan para pemangku kepentingan lainnya.

Setiap auditor pasti ingin mendapatkan kepuasan yang akan berguna dan memuaskan bagi dirinya, terutama setelah melakukan pekerjaan yang berat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan tidak dapat dilihat atau dinilai berdasarkan gaji maupun tunjangan saja. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan bagaimana seorang auditor merasa telah dihargai ataupun nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Auditor yang merasa telah puas terhadap lingkungan kerjanya, akan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Begitu juga dengan auditor yang mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Namun berbeda dengan auditor yang merasa tidak dihargai atau mendapatkan beban pekerjaan serta tekanan yang tinggi. Hal tersebut dapat membuat semangat para auditor menurun dan akhirnya berdampak pada hasil kinerja mereka, yang tentunya akan mengakibatkan risiko kesalahan yang tinggi. Masalah ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sebagai faktor pelengkap, melainkan sebagai elemen yang sangat penting dalam menjaga profesionalisme dan produktivitas auditor.

Di era digital saat ini, banyak perusahaan yang telah mengadopsi dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan dan memperluas efektivitas pengawasannya. Hal ini sendiri telah diterapkan oleh Bank Tabungan Negara (BTN). Bank Tabungan Negara (BTN) juga telah memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) dalam mendukung kinerja para karyawannya. Dalam menerapkan metode baru ini, terdapat sebuah tantangan, seperti perasaan kurangnya kepercayaan yang dirasakan karyawan akibat pemantauan yang terlalu ketat. Pengawasan yang terlalu ketat akan membuat para karyawan akan merasa tidak nyaman, terutama dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan yang ketat, namun tetap memberikan ruang bagi karyawan untuk dapat bekerja secara mandiri. Apabila pengawasan tersebut dijalankan dengan baik, maha hal ini akan menjadi alat kontrol dan sarana yang akan membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Walaupun kemajuan teknologi membawa banyak kemudahan, namun tak sedikit orang yang mulai bertanya-tanya mengenai keberlanjutan profesi auditor. Salah satu kekhawatiran yang muncul adalah, apakah suatu saat nanti peran auditor akan sepenuhnya diambil alih oleh kecerdasan buatan atau sistem otomatis? Tidak hanya itu, di tengah perkembangan teknologi ini, tantangan lain pun juga ikut bermunculan, dimana jumlah akuntan publik yang terbatas. Berdasarkan data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), jumlah akuntan publik yang berlisensi di Indonesia masih kurang dari 2,000 orang, hal ini tentu tidak seimbang dengan kebutuhan industri yang terus berkembang dan meningkat. Kondisi ini mengakibatkan para auditor dan konsultan menjadi merasa terus dituntut untuk meningkatkan kompetensi mereka, mengikuti perkembangan teknologi, dan beradaptasi dengan perubahan regulasi guna mengimbangi pertumbuhan industri dan kemajuan zaman.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh dari faktor organisasi terhadap kinerja auditor ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena maksudnya adalah untuk memahami dan menganalisis hubungan antara fasilitas perusahaan, jam kerja, gender, training dan budaya perusahaan terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif agar dapat fokus pada proses pengukuran hubungan antar variabel dengan menggunakan analisa statistik. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel independen, yaitu fasilitas perusahaan, jam kerja, gender, training, dan

budaya perusahaan dapat mempengaruhi variabel dependennya, yaitu kinerja auditor. Oleh karena itu penelitian ini merupakan sebuah penelitian kausal. Dengan kata lain, penelitian ini tidak sekedar bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut, tetapi juga menguji apakah variabel independen yang ada benar-benar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen tersebut.

Populasi dan Sampel

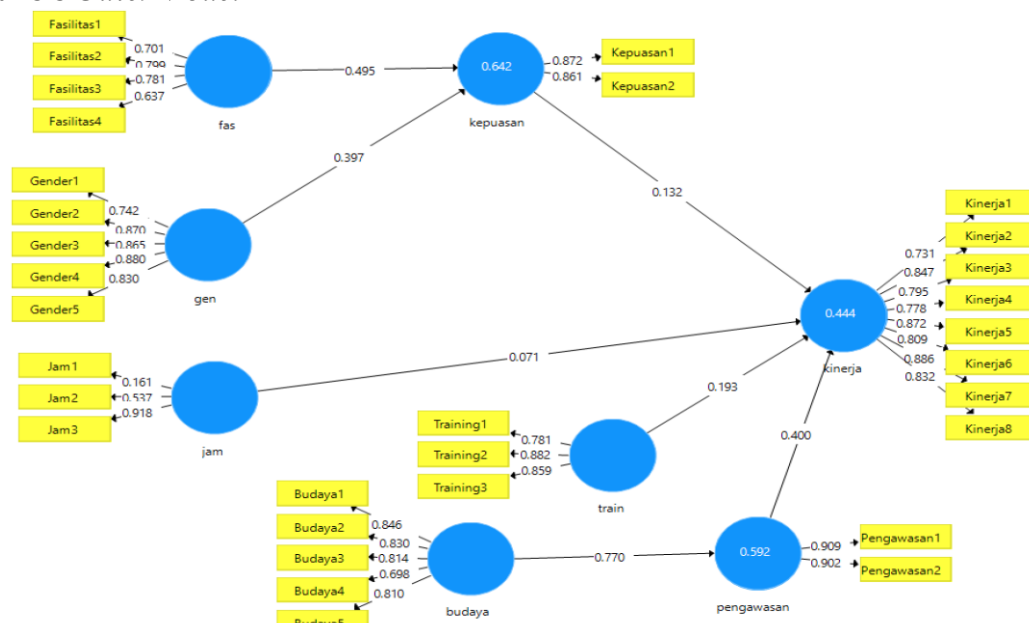
Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang termasuk dalam kategori *Big 10* Indonesia. KAP yang masuk dalam kategori *Big 10* Indonesia dipilih karena dianggap dapat mempresentasikan praktik audit perusahaan yang berskala besar dengan standar profesionalisme yang tinggi. Diyakini auditor yang telah bekerja di KAP *Big 10* memiliki kompetensi, pengalaman, serta tanggung jawab yang sejalan dengan variabel yang akan diteliti pada penelitian ini.

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam mengambil sampel adalah teknik purposive sampling. Teknik ini menggunakan metode yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang dinilai relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan untuk penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang masuk dalam kategori *Big 10* Indonesia. Menurut acuan Roscoe pada tahun 1975, ukuran sampel yang memadai untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500 orang. Oleh karena itu, partisipasi 30 responden dinilai mampu mewakili kondisi yang ada secara umum dan hasilnya dapat diandalkan secara statistik. Meskipun jumlahnya tergolong kecil, sampel yang diambil telah mempertimbangkan ketersediaan sumber daya serta keterwakilan atribut-atribut penting dari populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Analisis *outer model* ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas antar variabel laten dalam penelitian ini (Hair et al., 2017). Uji validitas konvergen akan dilakukan dengan memperhatikan nilai *loading factor* dari setiap

indikator pada variabel. Menurut Hair et al. (2017), sebuah indikator akan dinyatakan valid ketika nilai dari *loading factor*nya $\geq 0,5$.

Berdasarkan hasil analisis dari *outer model* penelitian ini, semua indikator dari variabel fasilitas, gender, jam kerja, training, budaya, kepuasan, pengawasan, dan kinerja auditor memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang ada dinyatakan valid untuk dapat mengukur konstruk dari variabel masing-masing.

Pada *outer model* diatas, diketahui bahwa variabel fasilitas yang memiliki indikator Fasilitas1, Fasilitas2, Fasilitas3, Fasilitas 4 memiliki nilai *loading factor* berturut-turut, sebagai berikut 0.701, 0.799, 0.781, 0.637. Untuk variabel gender, semua indikator juga memiliki nilai *loading factor* yang tinggi. Nilai *loading factor* untuk variabel gender berada di angka 0.742 hingga 0.880. Namun di luar hal itu terdapat 1 indikator, yaitu Jam1 pada variabel jam kerja yang memiliki nilai *loading factor* yang tergolong rendah. Indikator Jam1 memiliki nilai *loading factor* 0,161, dimana nilai ini berada dibawah 0,5. Sehingga dinyatakan sebagai tidak valid.

Walaupun itu masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* yang cukup rendah, dengan memiliki nilai *loading factor* di antara 0,537 hingga 0.698. Namun, secara keseluruhan, sebagian besar nilai *loading factor* pada indikator-indikator dalam penelitian ini menunjukkan validitas yang baik karena masih berada di atas nilai 0.5. Hanya terdapat 1 indikator, yaitu Jam1 pada variabel jam kerja yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.5 sehingga dinyatakan sebagai tidak valid dan perlu dilakukan tinjauan kembali.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Factor	Interpretasi
Fasilitas	Fasilitas1	0.701	Valid dan cukup kuat
	Fasilitas2	0.799	Valid dan cukup kuat
	Fasilitas3	0.781	Valid dan cukup kuat
	Fasilitas4	0.637	Valid, tapi relatif rendah
Gender	Gender1	0.742	Valid dan cukup kuat
	Gender2	0.870	Valid dan sangat kuat
	Gender3	0.865	Valid dan sangat kuat
	Gender4	0.880	Valid dan sangat kuat
	Gender5	0.830	Valid dan sangat kuat
Jam Kerja	Jam1	0.161	Invalid / kurang valid (di bawah 0,5)
	Jam2	0.537	Valid dan cukup kuat
	Jam3	0.918	Valid dan sangat kuat
Training	Training1	0.781	Valid dan cukup kuat
	Training2	0.882	Valid dan sangat kuat
	Training3	0.859	Valid dan sangat kuat
Budaya	Budaya1	0.846	Valid dan sangat kuat
	Budaya2	0.830	Valid dan sangat kuat
	Budaya3	0.814	Valid dan sangat kuat
	Budaya4	0.698	Valid dan cukup kuat
	Budaya5	0.810	Valid dan sangat kuat
Kepuasan	Kepuasan1	0.872	Valid dan sangat kuat
	Kepuasan2	0.861	Valid dan sangat kuat
Pengawasan	Pengawasan1	0.909	Valid dan kuat
	Pengawasan2	0.902	Valid dan kuat
Kinerja Auditor	Kinerja1	0.731	Valid dan cukup kuat
	Kinerja2	0.847	Valid dan sangat kuat
	Kinerja3	0.795	Valid dan cukup kuat
	Kinerja4	0.778	Valid dan cukup kuat
	Kinerja5	0.872	Valid dan sangat kuat
	Kinerja6	0.809	Valid dan kuat
	Kinerja7	0.886	Valid dan sangat kuat
	Kinerja8	0.832	Valid dan sangat kuat

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel fasilitas, gender, jam kerja, training, budaya, kepuasan dan pengawasan secara langsung memiliki kontribusi yang signifikan pada variabel kinerja auditor.

Validitas Konvergen

Tabel 2. Loading Factor

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya1 <- Budaya	0,846	0,843	0,034	24,842	0,000
Budaya2 <- Budaya	0,830	0,821	0,052	15,940	0,000
Budaya3 <- Budaya	0,814	0,809	0,042	19,915	0,000
Budaya4 <- Budaya	0,698	0,690	0,075	9,282	0,000
Budaya5 <- Budaya	0,810	0,810	0,037	21,800	0,000
Fasilitas1 <- Fasilitas	0,701	0,703	0,057	12,311	0,000
Fasilitas2 <- Fasilitas	0,799	0,792	0,053	15,120	0,000
Fasilitas3 <- Fasilitas	0,781	0,780	0,045	17,409	0,000
Fasilitas4 <- Fasilitas	0,637	0,625	0,090	7,091	0,000
Gender1 <- Gender	0,742	0,735	0,062	11,873	0,000
Gender2 <- Gender	0,870	0,865	0,042	20,834	0,000
Gender3 <- Gender	0,865	0,864	0,044	19,487	0,000
Gender4 <- Gender	0,880	0,883	0,018	49,613	0,000
Gender5 <- Gender	0,830	0,828	0,040	20,590	0,000
Jam1 <- Jam Kerja	0,161	0,165	0,263	0,610	0,542
Jam2 <- Jam Kerja	0,537	0,488	0,249	2,160	0,031
Jam3 <- Jam Kerja	0,918	0,851	0,144	6,380	0,000
Kepuasan1 <- Kepuasan	0,872	0,870	0,031	28,121	0,000
Kepuasan1 <- Kepuasan	0,861	0,854	0,045	19,105	0,000
Kinerja1 <- Kinerja	0,731	0,716	0,085	8,624	0,000
Kinerja2 <- Kinerja	0,847	0,844	0,037	22,701	0,000
Kinerja3 <- Kinerja	0,795	0,791	0,054	14,705	0,000
Kinerja4 <- Kinerja	0,778	0,782	0,042	18,492	0,000
Kinerja5 <- Kinerja	0,872	0,867	0,039	22,272	0,000
Kinerja6 <- Kinerja	0,809	0,808	0,041	19,900	0,000
Kinerja7 <- Kinerja	0,886	0,881	0,030	29,441	0,000
Kinerja8 <- Kinerja	0,832	0,821	0,057	14,620	0,000
Pengawasan1 <- Pengawasan	0,909	0,907	0,025	36,467	0,000
Pengawasan2 <- Pengawasan	0,902	0,897	0,033	27,225	0,000
Training1 <- Training	0,781	0,781	0,107	7,277	0,000
Training2 <- Training	0,882	0,885	0,027	32,389	0,000
Training3 <- Training	0,859	0,861	0,032	26,475	0,000

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Tabel 2, merinci hasil uji validitas konvergen terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji validitas konvergen bertujuan untuk melihat kemampuan indikator-indikator yang ada dalam mewakili konstruksinya. Menurut *Hair et al.* (2017), sebuah indikator dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen jika memiliki nilai *t-statistics* yang lebih dari 1,96, dan juga memiliki nilai *p-value* yang kurang dari 0,05. Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini terlihat dari nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* di bawah 0,05.

Namun, terdapat satu jalur hubungan yang tidak valid, hal ini dikarenakan tidak memenuhi kriteria dari validitas konvergen, yakni hubungan Jam1 dengan Jam Kerja. Hubungan Jam1 dengan Jam kerja memiliki nilai *t-statistics* 0,610 dan juga nilai *p-value* 0,542. Hubungan ini memiliki nilai *t-statistics* di bawah 1,96 dan nilai *p-value* yang berada di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa nilai indikator Jam1 tidak signifikan dalam mewakili konstruk jam kerja, dan disimpulkan bahwa indikator ini tidak valid secara konvergen. Namun, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar indikator dalam model penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen, serta konstruk-konstruk yang ada memiliki hubungan yang signifikan dengan indikatornya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Average Variance Extracted

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya	0,642	Valid
Fasilitas	0,537	Valid
Gender	0,704	Valid
Jam Kerja	0,386	Tidak Valid
Kepuasan	0,751	Valid
Kinerja Auditor	0,672	Valid
Pengawasan	0,820	Valid
Training	0,708	Valid

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Average Variance Extracted atau AVE merupakan ukuran yang kerap digunakan untuk menilai validitas konvergen pada tingkat konstruk laten. Nilai yang dihasilkan akan mengindikasikan seberapa besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Suatu konstruk akan dikatakan valid dan memiliki validitas konvergen yang memadai jika nilai AVE-nya lebih besar atau sama dengan 0,50.

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar dari seluruh konstruk pada model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, yang dicerminkan dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50. Namun, terdapat satu konstruk, yakni jam kerja yang memiliki nilai AVE sebesar 0,386. Dimana hasil ini menunjukkan bahwa varians indikator jam kerja dapat menjelaskan konstruk tersebut hanya sebesar 38,6%. Hasil dari nilai AVE jam kerja ini juga didukung oleh temuan sebelumnya pada analisis outer loading, dimana salah satu indikator pada jam kerja (Jam1) memiliki nilai t-statistics dan p-value yang tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2021, oleh Fadhila & Ulfi yang turut menyatakan bahwa jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk dapat mengetahui sejauh mana indikator-indikator yang ada di dalam konstruk memiliki konsistensi internal yang baik maka diperlukan uji reliabilitas konstruk. Menurut Hair et al. (2017), sebuah reliabilitas dapat diterima apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Selain itu, konstruk juga akan dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) $\geq 0,70$. Selain *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, nilai dari rho_a juga dapat digunakan untuk pengukuran yang lebih lengkap. Nilai yang ideal untuk rho_a adalah $\geq 0,70$.

Tabel 4. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, rho_a

Indikator / Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	rho_a	Keterangan
Budaya	0,859	0,899	0,862	Reliabel
Fasilitas	0,711	0,821	0,725	Reliabel
Gender	0,893	0,922	0,895	Reliabel
Jam Kerja	0,039	0,586	0,343	Tidak Reliabel
Kepuasan	0,668	0,858	0,669	<i>Composite reliability reliabel, namun Cronbach's Alpha mendekati batas bawah</i>
Kinerja Auditor	0,930	0,942	0,935	Sangat Reliabel
Pengawasan	0,781	0,901	0,782	Reliabel
Training	0,795	0,879	0,813	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar dari konstruk memiliki nilai yang baik, dengan nilai *Composite Reliability* dan $\rho_a \geq 0,70$ dan juga nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Namun, terdapat satu konstruk yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,039, *Composite Reliability* 0,586, serta nilai ρ_a sebesar 0,343, yakni konstruk Jam Kerja. Nilai yang didapatkan ini menyimpulkan bahwa konstruk Jam Kerja tidak memenuhi reliabilitas internal. Hal ini mungkin dapat disebabkan oleh adanya indikator yang tidak merepresentasikan konstruk dengan baik, dimana didukung oleh hasil uji validitas konvergen sebelumnya (AVE dan *outer loading*), yang menunjukkan terdapatnya kelemahan dalam konstruk ini. Selain itu, konstruk kepuasan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,668. Nilai ini berada sedikit di bawah standar yang ideal, yaitu 0,70. Namun demikian, nilai *Composite Reliability* untuk konstruk kepuasan masih berada di nilai yang cukup baik, yaitu 0,858. Oleh karena itu, konstruk ini masih dianggap reliabel. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang ada di dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, kecuali konstruk Jam Kerja.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* memiliki tujuan untuk melakukan evaluasi terhadap kualitas model struktural. Analisis ini dilakukan dengan melihat seberapa besar konstruk eksogen (yang mempengaruhi) memiliki kemampuan dalam menjelaskan konstruk endogen (yang dipengaruhi). Dalam menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai kekuatan sebuah model struktural adalah nilai dari koefisien determinasi atau *R-Square*. Nilai dari *R-Square* akan menunjukkan proporsi varians dari konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model (Hair et al., 2017). Apabila nilai *R-Square* semakin tinggi, maka kemampuan prediksi model terhadap variabel yang diteliti akan juga ikut meningkat. Selain itu, nilai dari *R-Square* juga dapat digunakan untuk menjadi awal dalam menilai kelayakan dari suatu model.

Tabel 5. Path Coefficients

Indikator	T-Statistics	P-Value	Keterangan
Budaya -> Pengawasan	13,681	0,000	Signifikan
Fasilitas -> Kepuasan	7,239	0,000	Signifikan
Gender -> Kepuasan	4,575	0,000	Signifikan
Jam Kerja -> Kinerja Auditor	0,689	0,491	Tidak Signifikan
Kepuasan -> Kinerja Auditor	0,978	0,328	Tidak Signifikan
Pengawasan -> Kinerja Auditor	2,883	0,004	Signifikan
Training -> Kinerja Auditor	2,004	0,046	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan *bootstrapping* dengan menggunakan *software SmartPLS*, didapati 5 hubungan yang signifikan, dengan nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, terdapat dua hubungan yang tidak signifikan, yakni jam kerja terhadap kinerja auditor ($t = 0,689$; $p = 0,491$), dan kepuasan terhadap kinerja auditor ($t = 0,978$; $p = 0,328$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat 5 dari 7 hipotesis yang terbukti signifikan secara statistik. Meskipun demikian, temuan penelitian ini bertentangan dengan penemuan sebelumnya yang dilakukan Winidiantari & Winidiantari pada tahun 2015, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh konteks yang berbeda. Penelitian terdahulu yang dilakukan Winidiantari & Widhiyani (2015) memfokuskan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, sedangkan

penelitian ini menargetkan auditor yang bekerja di perusahaan *Big 10* di Indonesia. Dengan konteks organisasi yang lebih luas dan rinci, serta perbedaan budaya kerja maupun dinamika organisasi internal, pengaruh terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja auditor mungkin bervariasi. Sehingga, tidak ditemukannya pengaruh signifikan dalam penelitian ini, dapat membuka peluang untuk penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin dapat mempengaruhi hubungan tersebut.

Adjusted R-Square (R^2)

Tabel 6. Adjusted R-Square

Variabel	Adjusted R-Square (R^2)
Kepuasan	0,635
Kinerja	0,421
Pengawasan	0,588

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Nilai dari hasil *Adjusted R-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari konstruk eksogen (variabel bebas) secara simultan terhadap konstruk endogen (variabel terikat) yang ada di dalam model penelitian ini. Apabila nilai yang dihasilkan dari *Adjusted R-Square* tinggi, maka varians konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen di dalam model. Menurut Chin (1989), terdapat tiga kriteria untuk menilai besaran *Adjusted R-Square* yakni lemah, sedang, dan kuat.

Tabel 7. Kriteria Adjusted R-Square

$R^2 \geq 0,67$	Kuat (Substantial)
$R^2 \geq 0,33$	Sedang (Moderate)
$R^2 \geq 0,19$	Lemah (Weak)

Sumber: Chin (1998) dalam Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penelitian ini, didapati nilai *Adjusted R-Square* untuk konstruk kepuasan sebesar 0,635 atau 63,5% variasi pada konstruk kepuasan dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model penelitian ini. Berdasarkan pengkategorian menurut Chin (1989), nilai ini termasuk dalam kategori yang mendekati kuat. Demikian pula dengan hasil *Adjusted R-Square* untuk variabel/konstruk kinerja dan pengawasan, yang masing-masing memiliki nilai sebesar 0,421 (42,1%) dan 0,588 (58,8%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model struktural penelitian ini cukup jelas dan mudah dipahami terutama untuk menjelaskan kepuasan dan pengawasan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *t-statistik* pada model struktural (*inner model*) menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Menurut Hair et al. (2017), suatu hubungan antar konstruk akan dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistics* nya lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil analisis terhadap data dalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa fasilitas perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan auditor dengan nilai *t-statistic* sebesar 7,239. Selain fasilitas, hubungan konstruk lain juga memiliki pengaruh yang signifikan, seperti *gender* terhadap kepuasan yang memiliki nilai *t-statistics* 4,575, budaya perusahaan terhadap pengawasan dengan 13,681 (Tabel 7).

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Coefficients Path	T - Statistics	Keterangan
Hipotesis 1 "Fasilitas perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan"	0,495	7,239	Diterima
Hipotesis 2 "Gender berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan"	0,397	4,575	Diterima
Hipotesis 3 "Jam Kerja Auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor"	0,071	0,689	Ditolak
Hipotesis 4 "Pelatihan/ <i>Training</i> yang diberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor"	0,193	2,004	Diterima
Hipotesis 5 "Budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap pengawasan"	0,770	13,681	Diterima
Hipotesis 6 "Kepuasan auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor"	0,132	0,978	Ditolak
Hipotesis 7 "Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor"	0,400	2,883	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Statistik (2025)

Hubungan antara konstruk pelatihan dan pengawasan juga bersifat signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai *t-statistics* masing-masing 2,004 dan 2,883. Namun, terdapat juga hubungan konstruk yang tidak berpengaruh secara signifikan, seperti variabel jam kerja yang memiliki nilai *t-statistics* 0,698 dan kepuasan auditor dengan nilai 0,978. Hal ini terjadi akibat nilai *t-statistics* dari hubungan antar konstruk yang berada di bawah ambang batas 1,96.

Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Perusahaan terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan, khususnya Kantor Akuntan Publik yang termasuk kedalam *Big 10* di Indonesia berpengaruh positif terhadap kepuasan auditor. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan lengkap fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka kepuasan seorang auditor akan semakin tinggi. Hasil ini turut mendukung hipotesis 1 pada penelitian ini, yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 7,239. Hasil pengujian terhadap hipotesis ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016), yang menyatakan bahwa semakin memadai fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka tingkat kepuasan dari para karyawan termasuk auditor pun akan turut meningkat. Dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa fasilitas yang kurang atau bahkan tidak memadai, akan dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja, dan akan berdampak pada kinerja.

2. Pengaruh Gender terhadap Kepuasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender* / jenis kelamin memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan auditor, hal ini didukung dengan diperolehnya nilai *t-statistics* sebesar 4,575. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambuwun, F. T., Tewal, B., & Loindong, S. pada tahun 2024.

Penelitian tersebut menyatakan bahwa tingginya tingkat kesadaran dan penerapan mengenai kesetaraan gender oleh suatu perusahaan, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan, penghargaan, serta sikap adil yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap para karyawannya termasuk auditor dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

3. Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja tidak dapat dibuktikan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini dicerminkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 0,689, dimana nilai yang diperoleh ini berada di bawah ambang batas 1,96. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadhila, R., & Ulfi, I. pada tahun 2021, yang menyatakan bahwa jam kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Training / Pelatihan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *training* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain semakin sering dan relevan *training* yang diterima seorang auditor pada suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja yang dimiliki oleh seorang auditor tersebut. Sehingga hasil tersebut juga mendukung hipotesis 4, yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai *t-statistics* sebesar 2,004. Hasil dari penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. pada tahun 2015. Penelitian tersebut mengatakan bahwa semakin sering pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan tingkat partisipasi yang tinggi oleh para auditor, dapat membuat kinerja para auditor akan turut meningkat.

5. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Pengawasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap pengawasan suatu perusahaan. Hal ini tercermin dari nilai *t-statistic* nya yaitu sebesar 13,681. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan yang baik, sehat serta mendukung keterbukaan, keadilan, dan membantu komunikasi yang lebih baik di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka akan membuat suatu pengawasan yang dilakukan di perusahaan tersebut akan menjadi lebih efisien, efektif, serta transparan.

6. Pengaruh Kepuasan Auditor terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan seorang auditor memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja seorang auditor. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil statistik yang menunjukkan angka 0,978 pada nilai *t-statistics* nya. Temuan ini membantu kita untuk memahami bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang auditor, maka kinerja dari auditor tersebut akan turut meningkat. Hasil pengujian terhadap hipotesis ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017), yang menyimpulkan bahwa seorang auditor yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap lingkungan, rekan kerja, fasilitas, maupun pekerjaan yang diberikan, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.

7. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang diterapkan oleh suatu perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

auditor. Hal ini terlihat dari nilai *t-statistics* sebesar 2,883 untuk hipotesis ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dengan fokus pada pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi yang tepat, pengelolaan waktu yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja seorang auditor. Rahayu, N. S. (2020). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, serta seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan khususnya bagi auditor yang bekerja pada perusahaan *Big 10* di Indonesia. Berdasarkan tujuan tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut setelah dilakukan pengujian hipotesis:

1. Fasilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat kepuasan yang akan dirasakan oleh para auditor yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa durasi bekerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pelatihan atau training yang diberikan dan disediakan oleh perusahaan kepada para auditornya berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para auditor. Semakin sering periode pelatihan dan semakin relevan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan kebutuhan auditor, maka akan semakin baik dan semakin tinggi pula kinerja dari para auditor.
4. Budaya perusahaan berpengaruh yang positif terhadap pengawasan perusahaan. Budaya perusahaan yang baik serta sehat dapat mendukung terciptanya sistem pengawasan yang lebih efektif dalam proses audit.
5. Kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Walaupun kepuasan yang dimiliki seorang auditor tinggi, namun faktor-faktor lain seperti dukungan serta lingkungan kerja lebih mempengaruhi kinerja para auditor.
6. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan perusahaan yang bersifat efektif akan dapat membantu para auditor untuk meningkatkan mutu dan kualitas pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afilia, B. R., Basid, A., Santoso, R. B., & Pradono, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Mekar KC Semarang Utara. *Jurnal EBISTEK: Ekonomika, Bisnis dan Teknologi*, 6(1), 1-9. <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/ebistek/article/view/498>
- Barrabi, T. (2025, January 14). Meta to cut 5% of staff as Zuckerberg targets 'low performers': memo. *New York Post*. Retrieved April 9, 2025, from <https://nypost.com/2025/01/14/business/meta-to-cut-5-of-staff-as-zuckerberg-targets-low-performers-memo/>
- 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*, 1(1), 55–69. <https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/746>
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S. V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. (2011, Desember). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 171 - 196.
- Gaji Karyawan Tak Dibayar, Begini Liciknya Indofarma Manipulasi Laporan Keuangan. (2024, May 20). BPK RI Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur. <https://kaltim.bpk.go.id/gaji-karyawan-tak-dibayar-begini-liciknya-indofarma-manipulasi-laporan-keuangan/>
- Hamdani, & Saleh, M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Integritas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 105–112. <https://e-jurnal.pnl.ac.id/ekonis/article/view/5023>
- Iswati, S. (2008). Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 12(1), 37–52. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/245>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen Penulis: Mariana Kristiyanti. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79/116>
- Larkin, J. M., & Schweikart, J. A. (1992). A Performance Model for Staff Internal Auditors: Implications for Personnel Management. *American Journal of Business*, 7(2), 19–24. 10.1108/193551811992000112
- Meta Employees React to Mark Zuckerberg's Move to Cut Low Performers. (2025, January 14). Business Insider. Retrieved April 9, 2025, from <https://www.businessinsider.com/meta-low-performers-cut-employee-reaction-mark-zuckerberg>
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 916–943. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/14461>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rahayu, N. S. (2020). Pengawasan dan Pembinaan Terhadap Kinerja P2UPD dan Auditor pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Blita. *Otonomi*, 20(1), 1–12. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1230>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sabrina, V. A., Dwi Utami, & Fuad, S. H. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu*

- Akuntansi (JUMIA), 1(2), 126-139. <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jumia/article/view/1200>
- Thomas, L. (2024, August 30). Exclusive | Goldman Sachs to Lay Off Over 1300 Workers. WSJ. Retrieved April 9, 2025, from <https://www.wsj.com/finance/banking/goldman-sachs-to-lay-off-over-1-300-workers-f1d92b88>
- Wihartanti, L. V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 5(2), 147-160. <https://jurnal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1195>
- Yeo, S. (2024, Nov 30). The great return to the office: Is flexible work a priority or a perk? THE STRAITS TIMES. <https://www.straitstimes.com/life/the-great-return-to-the-office-is-flexible-work-a-priority-or-a-perk>