

Pengaruh Sifat Kepribadian dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor yang Bekerja di KAP Jojo Sunarjo & Rekan)

Melinda Maharani*¹, Menik Indrati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: melindamaharani71@student.esaunggul.ac.id*¹, menik.indrati@esaunggul.ac.id²

*Corresponding Author

Article Info

Article history:

Received: September 2025

Revised: October 2025

Accepted: November 2025

Keywords:

Self-Esteem

Narcissism

Knowledge Sharing

Professional Skepticism

Educational Level

Auditor Performance

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of Self-esteem, narcissism, Knowledge Sharing, professional skepticism, and Educational Level on Auditor Performance. The research was conducted with auditors at the Public Accounting Firm Jojo Sunarjo & Partners to understand how psychological characteristics, professional behaviour, and educational background contribute to optimal auditor performance. The study included 202 active auditors. Data analysis was carried out using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with SmartPLS version 4.0. The results show that Self-esteem, Knowledge Sharing, Professional Skepticism, and Educational Level positively influence Auditor Performance. Meanwhile, Narcissism has an adverse effect on Auditor Performance. These findings highlight the importance of personality traits and professional conduct in supporting the quality of auditor performance.



1. PENDAHULUAN

Peran auditor sangat penting dalam memberikan keyakinan kepada pemangku kepentingan mengenai integritas laporan keuangan [1]. Seorang auditor diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik [2], yaitu kinerja yang mencerminkan potensi dan kemampuan auditor dalam melaksanakan berbagai tugas untuk menghasilkan output kerja yang optimal [3]. Kinerja auditor yang baik tidak hanya memengaruhi mutu laporan keuangan, tetapi juga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntansi [4]. Hal ini sejalan dengan SA 200 ayat 3 [5] yang menjelaskan bahwa tujuan dari pelaksanaan audit adalah untuk meningkatkan keyakinan para pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan dengan memberikan opini terkait penyajian laporan keuangan tersebut.

Dalam lingkungan kerja profesional terutama dalam bidang auditing, karakteristik individu memegang peranan yang signifikan dalam menentukan efektivitas dan kualitas kerja [6]. Berbagai ciri kepribadian auditor juga memengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan [7]. Selain itu, karakteristik psikologis auditor dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan [8], termasuk faktor-faktor seperti *self-esteem*, *narcissism*, *knowledge sharing*, dan *skeptisisme profesional* yang dapat berdampak positif maupun negatif bagi pelaksana audit. Karakteristik ini mencakup aspek kognitif dan emosional yang secara langsung memengaruhi cara auditor merespons situasi dalam pekerjaan audit.

Salah satu aspek psikologis yang memengaruhi perilaku kerja auditor adalah *self-esteem*, yaitu penilaian pribadi mengenai nilai dan kemampuan diri sendiri. Seseorang yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi biasanya lebih termotivasi, inisiatif, dan mampu bertahan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja secara keseluruhan [9]. Dalam konteks auditing, *self-esteem* terkait erat dengan kepercayaan diri auditor dalam menghadapi kompleksitas dan tekanan tugas audit [10], yang memungkinkan mereka membuat penilaian audit yang lebih akurat dan objektif [11]. Oleh karena itu, menjaga kestabilan dan kesehatan psikologis melalui penguatan *self-esteem* menjadi penting dalam menunjang kualitas hasil audit yang dilakukan [12].

Disisi lain, aspek kepribadian seperti *narcissism* juga dapat memengaruhi perilaku profesional auditor dalam menjalankan tugas. Berdasarkan teori gangguan kepribadian, *narcissism* merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan bangga yang berlebihan, kebutuhan dan pengakuan dari lingkungan, serta kepentingan diri yang dominan [13], [14]. Dalam praktiknya, auditor dengan tingkat *narcissism* yang tinggi lebih cenderung membuat keputusan yang berisiko dalam proses audit [15]. Sehingga, dapat berdampak pada objektivitas dan integritas hasil audit [16]. Sifat ini dapat mengarahkan auditor untuk lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam audit.

Dalam pelaksanaan audit, tim dengan keahlian dan pengalaman sangat diperlukan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti audit secara efektif serta memastikan penerapan standar dan peraturan audit yang sesuai [17]. Salah satu mekanisme yang dapat mengoptimalkan pemanfaatan kemampuan dan pengalaman tersebut adalah melalui *knowledge sharing*, yaitu proses berbagi pengetahuan dan pengalaman antar anggota tim dalam suatu organisasi [18]. Sehingga, dalam lingkungan kerjanya auditor juga dapat memperoleh pemahaman dan pengalaman kerja dari rekan kerja mengenai proses audit, standar audit yang dijadikan acuan, serta solusi atas permasalahan dalam audit [19]. Dengan demikian, *knowledge sharing* dapat memperkaya kemampuan individu dan kolektif tim audit, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kualitas dan efektivitas pelaksanaan pemeriksaan.

Di samping itu, skeptisisme juga memegang peranan kunci dalam pelaksanaan audit, khususnya dalam mendeteksi kesalahan atau penyimpangan serta memastikan kualitas audit [20]. Auditor yang menjunjung tinggi nilai skeptisisme profesional dituntut untuk menjaga pola pikir yang terus bertanya, sikap kritis, dan independent dalam mengevaluasi bukti audit dan menilai kejujuran klien [21]. Hal ini sejalan dengan peran utama auditor dalam mengurangi risiko operasional dan memelihara tingkat skeptisisme yang memadai agar proses audit dapat berlangsung dengan efektif [22]. Dengan mempraktikkan skeptisisme profesional, auditor dapat lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan dan perumusan opini, serta terdorong untuk mengumpulkan bukti yang memadai guna menjamin bahwa laporan keuangan tidak mengandung kesalahan material [23].

Maka dari itu, penulis menambahkan variabel Tingkat Pendidikan untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan social terhadap kinerja auditor, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan akurasi pengambilan keputusan. Variable ini dipilih dengan pertimbangan bahwa tingkat pendidikan dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan auditor untuk memahami dan mengimplementasikan standar audit yang kompleks, meminimalkan risiko kesalahan dalam pemeriksaan, serta memperkuat efektivitas komunikasi antar anggota tim audit. Dengan tingkat pendidikan yang memadai, auditor diharapkan mampu meningkatkan proses pengambilan keputusan ketika berhadapan berbagai dinamika pekerjaan audit [24]. Selain itu, eksplorasi terkait variabel sebelumnya dilaksanakan pada auditor yang tergabung dalam Asosiasi Akuntan Publik Bersertifikat di Iran. Sedangkan, studi ini difokuskan pada auditor yang berperan di KAP Jojo Sunarjo & Rekan.

Studi ini bertujuan untuk memahami relevansi hubungan antara *Self-esteem*, *Narcissism*, *Knowledge Sharing*, skeptisisme profesional, serta Tingkat Pendidikan (variabel independen) terhadap kinerja seorang auditor (variabel dependen). Selain itu, penelitian ini ditujukan untuk menjadi alat penilaian internal mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan KAP Jojo Sunarjo & Rekan, terutama dalam menilai pentingnya aspek kepribadian dan kompetensi dalam mendukung kualitas audit. Melalui penelitian ini, penulis berharap bahwa temuan yang diperoleh dapat berkontribusi pada kemajuan ilmu akuntansi, khususnya dalam aspek audit dan perilaku organisasi.

Penelitian ini juga mempertimbangkan kompleksitas faktor internal yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja auditor dalam praktik profesional sehari-hari.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang ditandai dengan adanya proses pengukuran terhadap masing-masing variabel [25]. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran dengan 4 variabel independen yaitu *Self-esteem* diukur dengan 10 pertanyaan diadopsi pada penelitian yang telah dilakukan [26], variabel *Narcissism* diukur dengan 16 pertanyaan diadopsi dari penelitian yang telah dilakukan [27], variabel *Knowledge Sharing* diukur melalui 5 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian [18], variabel skeptisisme profesional diukur menggunakan 9 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian [28], dan variabel dependen kinerja audit yang diukur dengan 8 pertanyaan diadopsi dari penelitian [29]. Dalam penelitian ini, semua elemen variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5, dengan kategori skala 1 mempresentasikan 'Sangat Tidak Setuju', skala 2 'Tidak Setuju', skala 3 'Netral', skala 4 'Setuju' dan skala 5 'Sangat Setuju' sebagaimana dijelaskan oleh [30] yang menyatakan bahwa skala ini merupakan alat ukur yang lazim digunakan dalam penelitian sosial untuk menangkap persepsi dan sikap responden secara kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jojo Sunarjo dan Rekan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui platform Google Form. Semua auditor di kantor tersebut dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini, yang dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang diambil mencakup auditor yang aktif dalam proses audit laporan keuangan dan memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun di kantor tersebut, sehingga dipandang memiliki pemahaman yang baik terhadap standar dan praktik audit yang profesional. Jumlah responden ditetapkan berdasarkan rumus untuk menghitung jumlah sampel, yaitu total variabel dikalikan dengan jumlah indikator. Dengan lima variabel dan total empat puluh indikator, maka jumlah sampel yang diperlukan adalah $5 \times 40 = 200$ responden. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, yaitu seleksi responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian.

Setelah peneliti mengumpulkan semua data dari kuesioner, langkah selanjutnya akan di analisa menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS-SEM)* dimana PLS-SEM merupakan sebuah teknik statistik pengukuran *Outer models*, *inner models*, dan uji hipotesis. Penulis juga menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* untuk mengukur statistik *multivariate* yang menggabungkan semua aspek dalam analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*). Berdasarkan kekuatan penelitian ini, penulis melakukan pengelolaan analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pengujian analisis faktor menggunakan Uji T. Analisis faktor uji validitas dilakukan berdasarkan kriteria nilai ($p > 0.5$) sesuai pengukuran Kaiser Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). Analisis faktor uji reliabilitas dilakukan berdasarkan kriteria 1 (satu) pada pengukuran Cronbach's Alpha.

3. HASIL DAN ANALISIS

3.1. Analisa Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 202 responden dengan latar belakang yang beragam. Distribusi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 1, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dan berada pada kelompok usia di bawah 25 tahun. Komposisi responden dalam penelitian ini memberikan gambaran yang cukup representatif terhadap demografi auditor di lingkungan yang diteliti. Data ini juga penting untuk memahami konteks latar belakang individu yang dapat mempengaruhi hasil analisis variabel-variabel psikologis dan kinerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	37,1	37,1	37,1
	Perempuan	127	62,9	62,9	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	98	48,5	48,5	48,5
	>30	27	13,4	13,4	61,9
	25	2	1,0	1,0	62,9
	25 -	75	37,1	37,1	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	23	11,4	11,4	11,4
	D4/S1	149	73,8	73,8	85,1
	S2	27	13,4	13,4	98,5
	S3	3	1,5	1,5	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Audi	92	45,5	45,5	45,5
	Manajer	8	4,0	4,0	49,5
	Rekan	7	3,5	3,5	53,0
	Senior Audi	95	47,0	47,0	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	14	6,9	6,9	6,9
	>10 Tahun	7	3,5	3,5	10,4
	1-5 Tahun	140	69,3	69,3	79,7
	6-10 Tahun	41	20,3	20,3	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Penelitian ini melibatkan sebanyak 202 responden yang merupakan auditor dengan beragam latar belakang. Hasil pada Tabel 1, berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah mencapai 127 orang (62,9%), sedangkan 75 orang (37,1%) merupakan laki-laki. Hal ini memperlihatkan bahwa profesi auditor pada sampel penelitian ini lebih banyak diisi oleh perempuan. Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok usia kurang dari 25 tahun, yakni sebanyak 98 orang (48,5%). Responden yang berada pada rentang usia 25–30 tahun berjumlah 75 orang (37,1%), sedangkan responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 27 orang (13,4%).

Terdapat pula 2 orang (1,0%) yang tercatat berusia tepat 25 tahun, yang kemungkinan merupakan kekeliruan input data dan seharusnya termasuk dalam kategori 25–30 tahun. Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada dalam rentang usia produktif dan awal karier. Dari sisi tingkat pendidikan terakhir, responden didominasi oleh lulusan D4/S1 sebanyak 149 orang (73,8%), diikuti oleh lulusan S2 sebanyak 27 orang (13,4%), dan lulusan D3 sebanyak 23 orang (11,4%). Hanya 3 orang (1,5%) yang memiliki pendidikan terakhir S3. Hasil data mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi dengan gelar sarjana sebagai syarat umum dalam profesi auditor.

Selanjutnya, dalam hal jabatan, responden terbanyak memiliki posisi sebagai Senior Auditor, yaitu sebanyak 95 orang (47%), kemudian Junior Auditor sebanyak 92 orang (45,5%). Sementara itu, terdapat 8 orang (4,0%) yang menjabat sebagai Manajer, dan 7 orang (3,5%) berperan sebagai Rekan (Partner). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat teknis operasional di lingkungan audit. Dari segi lama bekerja, sebanyak 140 orang (69,3%) memiliki pengalaman kerja antara 1–5 tahun, disusul oleh 41 orang (20,3%) dengan masa bekerja selama 6–10 tahun. Sementara itu, terdapat 14 orang (6,9%) baru bekerja selama kurang dari 1 tahun, dan hanya 7 orang (3,5%) yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan auditor yang berada pada fase awal hingga pertengahan karier.

3.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

3.2.1. Outer Loading

Evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dalam model struktural. *Outer model* menjelaskan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Menurut [31], indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Namun, indikator dengan nilai loading antara 0,50 hingga 0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan selama konstruk yang diukur tetap reliabel. Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai *outer loading* yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Outer Model (Validitas Konvergen)

Variabel	Rentang Nilai Outer Loading	Kesimpulan
<i>Self-esteem</i>	0,763 - 0,824	Baik ($\geq 0,70$)
<i>Narcissism</i>	0,722 - 0,819	Baik ($\geq 0,70$)
<i>Knowledge Sharing</i>	0,813 - 0,850	Sangat Baik ($\geq 0,80$)
Skeptisisme profesional	0,750 - 0,851	Baik ($\geq 0,70$)
Kinerja Auditor	0,756 - 0,821	Baik ($\geq 0,70$)
Tingkat Pendidikan	1,000	Sempurna (indikator tunggal)

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50. Indikator-indikator pada variabel *self-esteem* menunjukkan nilai *outer loading* yang berkisar antara 0,763 hingga 0,824, sementara indikator pada variabel *narcissism* memiliki nilai *loading* antara 0,722 hingga 0,819. Untuk variabel *knowledge sharing*, seluruh indikator menunjukkan nilai *loading* tinggi, yaitu antara 0,813 hingga 0,850, menandakan bahwa indikator-indikator tersebut sangat baik dalam merepresentasikan konstraknya. Selanjutnya, pada variabel skeptisisme profesional, nilai *outer loading* berkisar antara 0,750 hingga 0,851, menunjukkan kontribusi yang kuat dari seluruh indikator terhadap konstruk. Sementara itu, pada variabel kinerja auditor, semua indikator juga menunjukkan nilai yang tinggi, yakni antara 0,756 hingga 0,821. Variabel tingkat pendidikan hanya memiliki satu indikator (X5) dengan nilai *outer loading* sebesar 1,000, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut secara sempurna merepresentasikan konstraknya.

3.2.2. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk dapat menjelaskan variabel laten yang diukur. Dalam pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), validitas konvergen diuji melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut [32], validitas konvergen dianggap terpenuhi apabila nilai AVE dari suatu konstruk $\geq 0,50$, yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik, dan indikator-indikator yang digunakan layak untuk merepresentasikan variabel-variabel yang diteliti. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Auditor	0.796	Valid ($\geq 0,50$)
<i>Knowledge Sharing</i>	0.833	Valid ($\geq 0,50$)
<i>Narcissism</i>	0.783	Valid ($\geq 0,50$)

Skeptisisme Profesional	0.808	Valid ($\geq 0,50$)
Tingkat Pendidikan	1.000	Valid ($\geq 0,50$)
<i>Self-esteem</i>	0.797	Valid ($\geq 0,50$)

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil dalam Tabel 3, seluruh konstruk memenuhi kriteria tersebut. Konstruk Kinerja Auditor memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,796, lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain seperti *Knowledge Sharing*, *Narcissism*, skeptisisme profesional, Tingkat Pendidikan, dan *Self-esteem*. Demikian pula, *Knowledge Sharing* (0,833), *Narcissism* (0,783), Skeptisisme Profesional (0,808), Tingkat Pendidikan (1,000), dan *Self-esteem* (0,797) semuanya menunjukkan nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain. Oleh karena itu, setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan terbukti memiliki kemampuan untuk membedakan satu konstruk dari konstruk lainnya.

3.2.3. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar unik dan berbeda dari konstruk lainnya. Dengan menggunakan pendekatan *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Pendekatan ini secara luas digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai sejauh mana konstruk-konstruk saling membedakan secara empiris. Hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

	KA	KS	NAR	SP	TP	SE
Kinerja Auditor	0.796					
<i>Knowledge Sharing</i>	0.376	0.833				
<i>Narcissim</i>	-0.539	-0.029	0.783			
Skeptisisme Profesional	0.328	0.030	-0.061	0.808		
Tingkat Pendidikan	0.130	0.040	-0.001	0.130	1.000	
<i>Self-esteem</i>	0.400	0.083	0.036	0.015	-0.054	0.797

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4, seluruh konstruk dalam model yaitu *Kinerja Auditor* (0,796), *Knowledge Sharing* (0,833), *Narcissism* (0,783), Skeptisisme Profesional (0,808), *Self-esteem* (0,797), dan *Tingkat Pendidikan* (1,000), memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan korelasi mereka dengan konstruk lain. Ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga masing-masing konstruk dapat dikatakan memiliki kejelasan konsep dan tidak saling tumpang tindih. Validitas diskriminan bertujuan untuk membuktikan bahwa masing-masing konstruk mengukur dimensi yang berbeda secara konseptual. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan *Fornell-Larcker*, dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk terhadap korelasi konstruk lainnya. Konstruk dikatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain.

3.2.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam mengukur suatu konstruk. Dua ukuran utama yang digunakan adalah nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* minimal 0,60. Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Auditor	0.917	0.918	0.933	0.634
Knowledge Sharing	0.891	0.902	0.919	0.694
Narcissism	-0.178	0.980	0.174	0.613
Skeptisisme Profesional	0.933	0.942	0.944	0.653
Self-esteem	-0.326	0.942	0.394	0.635

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dalam Tabel 5, semua konstruk dalam penelitian ini, *Self-esteem*, *Narcissism*, *Knowledge Sharing*, *Skeptisisme Profesional*, dan *Kinerja Auditor*, memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing konstruk dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran variabel laten. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang memadai merupakan indikator bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah dirancang secara tepat. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan indikator-indikatornya dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud.

3.3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Langkah awal dalam evaluasi inner model adalah dengan memeriksa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai indikator potensi multikolinearitas antar konstruk independen. Nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah serius dalam hubungan antar variabel independen. Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis tidak bias akibat adanya korelasi yang sangat tinggi antar konstruk. Potensi multikolinearitas antar variabel independen diuji melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai VIF Konstruk Independen terhadap Kinerja Auditor

Konstruk Independen	VIF	Keterangan
Self-esteem	1,006	Tidak ada multikolinearitas
Narcissism	1,012	Tidak ada multikolinearitas
Knowledge Sharing	1,018	Tidak ada multikolinearitas
Skeptisisme Profesional	1,022	Tidak ada multikolinearitas
Tingkat Pendidikan	1,011	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, seluruh nilai VIF antar konstruk independen terhadap konstruk dependen (*Kinerja Auditor*) berada dalam kisaran 1.006 hingga 1.022. Nilai ini berada jauh di bawah ambang batas 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model, dan hubungan antar variabel bebas bersifat independen. Setelah memastikan tidak ada multikolinearitas, langkah selanjutnya adalah menguji signifikansi dan arah hubungan antar konstruk laten, yang biasanya dilakukan melalui analisis *bootstrapping*. Analisis ini akan menghasilkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistik, dan *p-value* untuk masing-masing hubungan dalam model, yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dengan demikian, evaluasi model struktural menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat awal untuk uji hubungan antar variabel laten, dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

3.3.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) merupakan indikator penting dalam model struktural untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang cukup tinggi mencerminkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi variabel dependen. Nilai ini juga menggambarkan tingkat kecocokan model secara keseluruhan dengan data yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,662 yang terdapat pada Tabel 7 menunjukkan kemampuan model yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja auditor.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Auditor	0.662	0.653

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Auditor adalah sebesar 0,662, yang berarti bahwa 66,2% variasi Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh variabel *Self-esteem*, *Narcissism*, *Knowledge Sharing*, Skeptisisme Profesional, dan Tingkat Pendidikan. Sementara itu, 33,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Dengan demikian, nilai *R-square* sebesar 0,662 menunjukkan bahwa kemampuan prediktif model terhadap Kinerja Auditor tergolong kuat, dan model ini telah mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dari kinerja auditor berdasarkan konstruk-konstruk independen yang digunakan. Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, semua variabel bebas dalam model menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96.

3.3.2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Smarts, semua variabel bebas dalam model menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bukan terjadi secara kebetulan. Hasil pengujian pengaruh langsung antar variabel independen terhadap kinerja auditor ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Direct Effect dan Modertasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Knowledge Sharing</i> -> Kinerja Auditor	0.316	0.315	0.039	8.025	0.000
<i>Narcissism</i> -> Kinerja Auditor	-0.528	-0.525	0.051	10.351	0.000
<i>Self-esteem</i> -> Kinerja Auditor	0.395	0.395	0.046	8.578	0.000
Skeptisisme Profesional -> Kinerja Auditor	0.267	0.268	0.044	6.097	0.000
Tingkat Pendidikan -> Kinerja Auditor	0.103	0.102	0.043	2.378	0.017

Sumber: Data diolah penulis (2025)

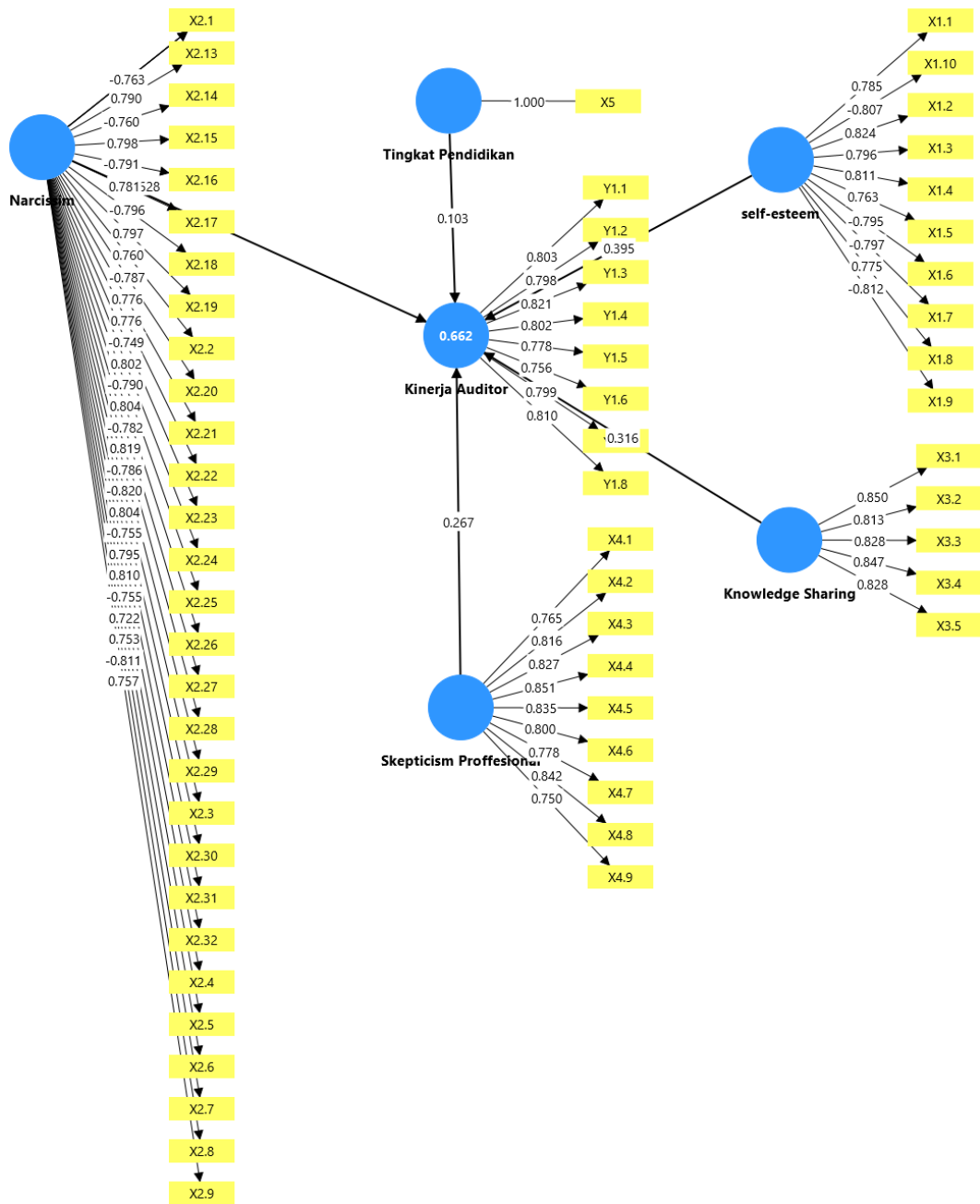
Hasil pengujian pada Tabel 8 mengungkapkan bahwa *Knowledge Sharing* berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor dengan koefisien sebesar 0,316 dan *p-value* 0,000. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di antara auditor, maka semakin baik kinerja yang ditampilkan. *Narcissism* menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan koefisien -0,528 dan *p-value* 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat narsisme pada auditor, maka kinerjanya cenderung menurun.

Temuan ini menunjukkan bahwa sifat narsistik dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas auditor secara profesional. *Self-esteem* memberikan pengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,395 dan *p-value* 0,000, yang menunjukkan bahwa auditor yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. skeptisisme profesional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (koefisien 0,267 dan *p-value* 0,000). Skeptisisme profesional yang tinggi membantu auditor dalam menjalankan tugasnya secara lebih teliti dan objektif.

Terakhir, Tingkat Pendidikan menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan koefisien sebesar 0,103 dan p-value 0,017. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka semakin baik pula kinerjanya, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibanding variabel lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model ini terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, baik secara positif maupun negatif. Hal ini juga menggambarkan bahwa pendidikan formal dapat memperkuat pemahaman auditor terhadap standar dan prosedur audit yang kompleks.

3.3.3. Diagram Jalur

Diagram jalur pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antar variabel laten independen, yaitu *Self-Esteem*, *Narcissism*, *Knowledge Sharing*, *Skeptisisme Profesional*, dan *Tingkat Pendidikan* terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja Auditor*. Setiap garis penghubung antara konstruk laten menunjukkan arah hubungan, kekuatan koefisien jalur (*path coefficient*), serta tingkat signifikansinya (*p-value*). Dari hasil visualisasi yang ditampilkan dalam diagram, dapat dilihat bahwa semua jalur pengaruh antar variabel memiliki arah dan besaran koefisien yang berbeda-beda. Nilai koefisien pada setiap jalur, menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai *p-value* juga ditampilkan untuk menilai tingkat signifikansi hubungan tersebut. Gambar diagram jalur pada penelitian ini terlihat seperti dalam Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur

Sumber: Data diolah penulis (2025)

3.4. Hasil Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Auditor sebagai variabel dependen. Pengujian ini mengacu pada hasil nilai koefisien jalur (*original sample*), *t-statistic*, dan *p-value* dari *output bootstrapping* pada SmartPLS. Kriteria yang digunakan dalam pengujian adalah:

- a. Nilai *t-statistic* > 1,96 menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Nilai p -value < 0,05 menunjukkan hubungan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh kesimpulan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hubungan	P-values	Hasil
H1	<i>Self-esteem</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	0,000	Diterima
H2	<i>Narcissism</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor	0,000	Diterima
H3	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	0,000	Diterima
H4	Skeptisisme Profesional berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	0,000	Diterima
H5	Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor	0,017	Diterima

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Tabel 9 menyajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang melibatkan lima variabel independen terhadap Kinerja Auditor sebagai variabel dependen. Semua hipotesis (H1 hingga H5) menunjukkan nilai p -value di bawah 0,05, yang menandakan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan secara statistik. Variabel *Self-esteem*, *Knowledge Sharing*, *Skeptisisme Profesional*, dan Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Sementara itu, variabel *Narcissism* menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Auditor.

4. DISKUSI

4.1. Hubungan Self-Esteem terhadap Kinerja Auditor

Pada pengujian hipotesis yang pertama ini menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan dampak positif terhadap kinerja auditor di KAP Jojo Sunarjo & Rekan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian [33] yang menemukan bahwa *self-esteem* merupakan bagian dari konstruksi *core self-evaluations* yang memprediksi kinerja auditor secara signifikan, termasuk kualitas audit, jumlah penyelesaian tugas, dan ketepatan waktu pelaporan. Auditor dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi memiliki rasa percaya diri, keberanian dalam mengambil keputusan, serta ketegasan dalam menjalankan standar dan prosedur audit secara profesional. *Self-esteem* mendorong auditor untuk lebih berkomitmen terhadap tanggung jawabnya, bekerja secara mandiri maupun tim dengan penuh keyakinan, serta lebih tahan terhadap tekanan dan konflik yang kerap muncul dalam proses audit. Studi lain oleh [34] juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa *self-esteem* auditor berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas audit secara langsung.

Penelitian ini sejalan dengan temuan [35] yang menyatakan bahwa kepuasan staf audit yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti *self-esteem*, berkontribusi pada peningkatan kualitas audit. Auditor yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri akan cenderung menunjukkan kinerja lebih baik karena mereka merasa dihargai, memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Berdasarkan logika tersebut, hasil ini memperkuat bahwa *self-esteem* bukan hanya sekadar aspek psikologis, namun menjadi elemen penting dalam membentuk auditor yang berdaya saing tinggi dan berkinerja optimal di lingkungan kantor akuntan publik. Tingkat *self-esteem* yang tinggi memungkinkan auditor untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks dan bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah.

4.2. Hubungan Narcissism terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis kedua mengindikasikan bahwa *narcissism* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di KAP Jojo Sunarjo & Rekan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian [36] yang menunjukkan bahwa narsisme auditor secara signifikan dikaitkan dengan berkurangnya keterbacaan laporan audit, menurunnya transparansi dan akurasi pelaporan. Auditor dengan kecenderungan narsistik cenderung lebih mementingkan pencitraan diri, pengakuan eksternal, serta mempertahankan persepsi positif terhadap dirinya sendiri. Akibatnya, fokus terhadap ketelitian dan integritas dalam proses audit menjadi terganggu. Auditor yang narsis sering kali mengabaikan atau meremehkan tanda-tanda manipulasi laporan keuangan karena perhatian mereka lebih tertuju pada hal-hal yang memperkuat ego atau citra profesional mereka. Selain itu, sikap narsisme cenderung mengarah pada praktik audit berisiko, manipulasi data, dan penurunan kualitas laporan karena *overconfidence* dan penekanan pada citra diri [37].

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [16], yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki tingkat *narcissism* tinggi tidak akan cukup teliti dalam mendeteksi manipulasi

laporan keuangan dan lebih rentan terhadap bias pengambilan keputusan audit. Hal ini karena kecenderungan mereka untuk lebih fokus pada pencitraan diri, menjaga reputasi pribadi, serta keinginan kuat untuk terus dipandang positif oleh lingkungan sosial maupun profesional. Selain itu, sifat *narsistik* juga dapat menyebabkan konflik dalam komunikasi tim dan menghambat kolaborasi yang efektif selama proses audit. Faktor-faktor ini memperburuk kinerja auditor dan berpotensi menurunkan kualitas hasil audit secara keseluruhan.

4.3. Hubungan Knowledge Sharing Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja auditor pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jojo Sunarjo & Rekan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pertukaran pengetahuan antar auditor, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas audit. *Knowledge sharing* menjadi landasan penting dalam memperkuat kompetensi individu, memperluas wawasan profesional, serta meningkatkan ketepatan dalam pengambilan keputusan audit. Dalam lingkungan kerja yang mendukung *knowledge sharing*, auditor lebih terbuka untuk berbagi pengalaman, teknik audit terbaru, serta pendekatan yang efektif dalam menangani berbagai permasalahan audit. Hal ini menciptakan proses pembelajaran berkelanjutan yang tidak hanya memperkaya pemahaman auditor terhadap standar dan regulasi audit, tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja tim serta akurasi dalam pengujian dan analisis data.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [38] yang menyebutkan bahwa peningkatan aktivitas *knowledge sharing* di lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu. Selain itu, temuan ini juga diperkuat oleh [39] yang mengungkapkan bahwa semakin baik penerapan *knowledge sharing*, maka akan semakin tinggi pula kemampuan inovatif auditor. Inovasi dalam proses audit sangat penting untuk menghadapi tantangan audit modern, termasuk kompleksitas transaksi keuangan dan perubahan regulasi. Dengan demikian, *knowledge sharing* berperan sebagai elemen kunci dalam memperkuat kapabilitas auditor serta memastikan bahwa proses audit berjalan secara efisien, tepat sasaran, dan mampu menghasilkan laporan yang berkualitas tinggi.

4.4. Hubungan Skeptisisme Profesional Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa skeptisisme profesional berdampak baik pada hasil kerja auditor di KAP Jojo Sunarjo & Rekan. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika auditor memiliki tingkat skeptisisme profesional yang lebih tinggi, maka kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam proses audit akan semakin meningkat. Penelitian [40] menemukan bahwa skeptisisme profesional secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas audit karena auditor yang skeptis tetap menjaga akuntabilitas dan kehati-hatian profesional dalam menilai bukti audit. Auditor yang memiliki rasa skeptisisme yang tinggi biasanya tidak mudah menerima informasi secara langsung tanpa melakukan pengujian lebih lanjut. Mereka mampu mempertanyakan keandalan dokumen, mendeteksi adanya inkonsistensi, dan mengevaluasi risiko salah saji dengan lebih tajam. Sikap ini mendorong auditor untuk lebih teliti dalam memeriksa bukti audit dan menghindari pengambilan kesimpulan yang prematur, sehingga hasil audit yang dihasilkan menjadi lebih andal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan ini didukung oleh penelitian [41] yang menegaskan bahwa semakin tinggi skeptisisme profesional yang dimiliki oleh auditor, maka semakin tinggi pula tingkat pendeteksian *fraud*. Selain itu, penelitian [20] juga menegaskan bahwa skeptisisme profesional yang melibatkan evaluasi mendalam terhadap bukti audit merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas audit. Skeptisisme profesional membuat auditor lebih waspada dalam menilai keabsahan dan kelengkapan bukti yang diperoleh selama proses audit. Auditor yang skeptis cenderung melakukan verifikasi ulang ketika menemukan data yang tidak konsisten.

4.5. Hubungan Tingkat Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada auditor yang bekerja di KAP Jojo Sunarjo & Rekan. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas auditnya. Pendidikan formal yang lebih tinggi biasanya memberikan pemahaman teoritis yang lebih mendalam, keterampilan analisis yang lebih kuat,

serta kemampuan untuk menghadapi kompleksitas permasalahan audit secara lebih efektif. Auditor dengan jenjang pendidikan lebih tinggi juga cenderung memiliki pandangan yang lebih kritis, metodologis, dan profesional dalam menyikapi berbagai kondisi audit. Mereka dapat lebih cepat memahami standar audit yang kompleks, regulasi keuangan yang dinamis, serta mampu menggunakan teknologi atau metode audit terbaru dalam proses pemeriksaan. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan audit, serta mendorong terciptanya hasil audit yang berkualitas tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian [42] yang menyatakan bahwa auditor dengan tingkat pendidikan lebih tinggi menunjukkan profesionalisme yang lebih baik dan mampu menghasilkan kualitas audit yang lebih tinggi dibandingkan auditor dengan jenjang pendidikan yang lebih rendah. Tingkat pendidikan yang tinggi memberikan fondasi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung pengambilan keputusan audit yang tepat, serta meningkatkan integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai auditor profesional. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan auditor dapat dijadikan salah satu strategi dalam upaya peningkatan kinerja auditor secara keseluruhan di lingkungan Kantor Akuntan Publik. Tingkat pendidikan yang memadai juga memungkinkan auditor untuk lebih adaptif terhadap perubahan standar dan perkembangan teknologi di bidang audit.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa setiap variabel independen yang diteliti ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sebagai variabel dependen. *Self-esteem*, *Knowledge Sharing*, skeptisisme profesional, dan Tingkat Pendidikan masing-masing berpengaruh positif. Sementara, *Narcissism* menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Auditor dengan penghargaan diri yang tinggi, sikap skeptis yang sehat, kebiasaan berbagi pengetahuan, dan pendidikan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, profesional, dan teliti. Sebaliknya, auditor dengan tingkat narsisme tinggi lebih rentan terhadap gangguan objektivitas dan ketelitian kerja, sehingga berpotensi menurunkan kualitas audit.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi meningkatkan kualitas kinerja auditor dengan cara memperkuat aspek-aspek psikologis positif seperti *self-esteem* melalui pelatihan kepercayaan diri dan pengembangan pribadi. Manajemen juga perlu lebih selektif dalam proses rekrutmen dengan mempertimbangkan kecenderungan narsistik calon auditor yang dapat merugikan proses audit. Selain itu, penerapan budaya kerja yang mendorong *knowledge sharing* seperti forum diskusi, mentoring, atau evaluasi tim perlu diperkuat secara konsisten. Pelatihan terkait peningkatan skeptisisme profesional juga penting dilakukan agar auditor terbiasa bersikap kritis dan independen dalam mengevaluasi bukti audit.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup responden yang hanya berasal dari satu Kantor Akuntan Publik (KAP), sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada populasi auditor di Indonesia. Selain itu, karakteristik responden juga menunjukkan adanya potensi bias. Mayoritas responden berusia di bawah 25 tahun dan berada pada tahap awal karier, sehingga pengalaman mereka dalam menghadapi kompleksitas audit masih relatif terbatas dan dapat memengaruhi persepsi terhadap variabel yang diteliti. Dari sisi gender, responden didominasi oleh auditor perempuan, yang berpotensi menimbulkan perbedaan kecenderungan sikap psikologis maupun gaya kerja dibandingkan auditor laki-laki. Di samping itu, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara satu hingga lima tahun, yang menandakan bahwa distribusi responden cenderung homogen pada auditor junior hingga senior muda. Kondisi ini dapat membatasi keragaman pandangan dan sikap profesional, sehingga hasil penelitian lebih merefleksikan persepsi kelompok auditor dengan karakteristik tertentu.

Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan indikasi penting bahwa peningkatan kualitas audit tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor kepribadian, psikologis, dan lingkungan kerja auditor. Oleh karena itu, pihak manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP) Jojo Sunarjo & Rekan perlu Menyusun strategi sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pembinaan mental, pengembangan budaya berbagai pengetahuan, serta mendorong auditor untuk melanjutkan pendidikan dan sertifikasi profesional. Lingkungan kerja yang kondusif membantu auditor dalam mempertahankan motivasi dan konsistensi saat menjalankan tugas audit. Kebijakan ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan

audit secara menyeluruh dan mendukung pencapaian standar profesionalisme yang tinggi di lingkungan kerja.

REFERENSI

- [1] Tahir, "Exploring New Paradigms in Auditing: Challenges and Opportunities in the Digital Era," *Major. Sci. J. (MSJ)*, vol. 2, no. 2, pp. 83–90, 2024, doi: 10.61942/msj.v2i2.145.
- [2] E. Suhayati, X. Twinarti, and A. M. Oroji, "Auditor Performance Perspective: Role Conflict and Due Professional Care," *Australas. Accounting, Bus. Financ. J.*, vol. 18, no. 5, pp. 191–207, 2024, doi: 10.14453/aabfj.v18i5.10.
- [3] Y. Irawati and E. Puspitasari, "Pengaruh Satuan Pengawas Internal Dan Internal Control Terhadap Good University Governance Di Perguruan Tinggi Negeri," *Kompak J. Ilm. Komputerisasi Akunt.*, vol. 18, no. 1, pp. 99–108, 2025, doi: 10.51903/18fxc449.
- [4] Indrayati, G. Chandrarin, and F. Supanto, "The Influence of Audit Quality on Auditor Performance with Mediating Organizational Commitment and Organization Culture," *J. Southwest Jiaotong Univ.*, vol. 56, no. 2, pp. 350–364, 2021, doi: 10.35741/issn.0258-2724.56.2.28.
- [5] Meifiani Nur Istiqomah and J. Jaeni, "Determinan Pengaruh Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris di Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah)," *Kompak J. Ilm. Komputerisasi Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 92–103, 2024, doi: 10.51903/kompak.v17i1.1703.
- [6] A. A. Fiar and Jaeni, "Pengaruh Audit Forensik, Audit Investigasi, Kompetensi Auditor, Profesionalisme dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pencegahan Fraud," *Kompak J. Ilm. Komputerisasi Akunt.*, vol. 15, no. 1, pp. 59–169, 2022, doi: 10.51903/kompak.v15i1.628.
- [7] M. M. Azghandi, S. Jabbari, H. R. Ranjbar, and A. Al-janabi, "The Effect of Social Capital on Auditor's Performance," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 16, no. 2, p. 119, 2023, doi: 10.3390/jrfm16020119.
- [8] M. Salehi, A. K. Aljhlani, and H. Shafeeq Nimr Al-Maliki, "The Effect Of Auditors' Psychological Characteristics on Cultural Values and Social Health," *Manag. Res. Rev.*, vol. 46, no. 4, pp. 485–507, 2023, doi: 10.1108/mrr-06-2021-0483.
- [9] D. Mahat and D. Neupane, "Advancing Self-Esteem Research in Business, Management, and Accounting: A Bibliometric Analysis of the Last Decade (2015-2024)," *J. Logist. Informatics Serv. Sci.*, vol. 11, pp. 1–25, 2024, doi: 10.33168/jliss.2024.0910.
- [10] C. Santos and P. Cunha, "Influence of Trust, Time Pressure and Complexity Factors in Judgment and Decision-Making in Auditing," *Brazilian Bus. Rev.*, vol. 18, no. 6, pp. 605–623, 2021, doi: 10.15728/bbr.2021.18.6.1.
- [11] A. U. Hapsari, E. Saraswati, and G. B. Kristianto, "The Influence of Experience, Obedience Pressure, Independence, and Self Efficacy on Audit Judgement," vol. 4, no. 5, pp. 972–982, 2024, doi: <https://doi.org/10.47233/jrebs.v4i5.2040>.
- [12] M. C. Poluan, J. J. Sondakh, and H. Karamoy, "The Effect of Locus of Control, Self Esteem, Equity Sensitivity of Auditors on Audit Quality With Gender as a Mediation Variable," *J. Ris. Akunt. Dan Audit. "Goodwill,"* vol. 7, no. 1, pp. 43–55, 2020, doi: 10.35800/jjs.v7i1.12739.
- [13] S. Mahdi, D. Tamanna, and A. Arash, "The Impact of Narcissism, Self-confidence and Auditor's Characteristics on Audit Report Readability," *Arab Gulf J. Sci. Res.*, vol. 41, no. 2, pp. 202–223, 2023, doi: 10.1108/agjsr-08-2022-0152.
- [14] A. C. Prawina, L. Uzliawati, and S. Sabaruddinsah, "Pengaruh Narsisme Klien dan Pola Pikir Auditor terhadap Penilaian Risiko Kecurangan," *Owner*, vol. 8, no. 1, pp. 266–275, 2024, doi: 10.33395/owner.v8i1.1700.
- [15] R. A. Ismail, O. Zaki, and H. Abou-El-Sood, "Executives' Narcissism and Decision Making: Reviewing 20 Years of Accounting Literature," *J. Humanit. Appl. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 120–143, 2023, doi: 10.1108/jhass-09-2022-0115.

- [16] M. Liu, H. Muhamad, W. N. Soh, and G. Hu, "How Does Narcissism Influence Auditing? A Systematic Literature Review," *Int. J. Acad. Res. Accounting, Financ. Manag. Sci.*, vol. 14, no. 4, pp. 214–233, 2024, doi: 10.6007/ijarafms/v14-i4/23158.
- [17] I. E. Albawwat, "Tacit Knowledge Sharing in Small Audit Firms and Audit Quality Inputs: The Antecedent Effect of Auditors' Social Capital," *J. Knowl. Manag.*, vol. 26, no. 9, pp. 2333–2353, 2022, doi: 10.1108/jkm-02-2021-0113.
- [18] H. Yang, V. Rijn, Monique, and Sanders, "Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing: Employees' Self-Construal Matters," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 31, no. 17, pp. 2217–2237, 2022, doi: 10.1080/09585192.2018.1443956.
- [19] T. P. Nugrahanti, S. Lysandra, and H. Ashari, "Auditor Work Environment and Professional Judgment in Audit: Evidence from Indonesia," *Australas. Accounting, Bus. Financ. J.*, vol. 18, no. 4, pp. 220–235, 2024, doi: 10.14453/aabfj.v18i4.12.
- [20] D. Lannai, Hajering, and H. Ahmad, "Audit Quality Model Moderated by Professional Skepticism: Determinants of Professional Ethics and Auditor Experience," *Theor. Pract. Res. Econ. Fields*, vol. 16, no. 1, pp. 221–235, 2025, doi: 10.14505/tpref.v16.1(33).18.
- [21] A. I. Arifuddin Mannan, Rahmawati H.S., "Auditor Experience, Work Load, Personality Type, and Professional Auditor Skepticism Against Auditor's Ability in Detecting Fraud," *Talent Dev. Excell.*, vol. 12, no. 2, pp. 1878–1890, 2020, doi: 10.5281/zenodo.3490179.
- [22] Chen et al., "How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model," *Sustainability*, vol. 15, no. 2, p. 1547, 2023, doi: 10.3390/su15021547.
- [23] H. Khairunnisa, G. M. Zairin, S. M. Amirul, R. Prihatni, and H. Rachman, "Unveiling the Auditor's Lens: Impact of Workload, Time Pressure, Professional Skepticism, and Competence to Fraud Detection," *Stud. Bus. Econ.*, vol. 20, no. 1, pp. 77–96, 2025, doi: 10.2478/sbe-2025-0005.
- [24] M. E. Salimpour, F. Salimpour, and F. D. Omoomi, "The Impact of Auditor Education on Audit Quality Evidence from Emerging Markets. Journal of Accounting in Emerging Economies," *Asian J. Agric. Hortic. Res.*, vol. 10, no. 2, pp. 41–49, 2023, doi: 10.9734/ajahr/2023/v10i2225.
- [25] M. Indrati and S. O. Aulia, "The Effect of Firm Size, Profitability, Leverage, and Financial Distress on Voluntary Disclosure in Annual Report," *Int. J. Sci. Soc.*, vol. 4, no. 3, pp. 326–340, 2022, doi: 10.54783/ijssoc.v4i3.524.
- [26] Mahdi Salehi and S. Rouhi, "The Impact of Audit Members' Self-esteem and Narcissism on Organizational Knowledge Sharing Among Audit Firms," *Manag. Decis.*, vol. 61, no. 10, pp. 2872–2895, 2023, doi: 10.1108/md-09-2022-1279.
- [27] E. N. Johnson, D. J. Lowe, and P. M. J. Reckers, "The Influence of Auditor Narcissism and Moral Disengagement on Risk Assessments of a Narcissistic Client CFO," *J. Account. Public Policy*, vol. 40, no. 4, p. 106826, 2021, doi: 10.1016/j.jaccpubpol.2021.106826.
- [28] S. Sumartono, M. R. Pasolo, and K. Nugraha, "Studi Empiris Kualitas Audit Internal Pemerintah : Melalui Batasan Waktu Audit dan Skeptisme Profesional," *J. Appl. Bus. Adm.*, vol. 3, no. 2, pp. 245–257, 2019, doi: 10.30871/jaba.v3i2.1535.
- [29] T. T. Nguyen, L. Mia, L. Winata, and V. K. Chong, "Effect of Transformational-Leadership Style and Management Control System on Managerial Performance," *J. Bus. Res.*, vol. 70, pp. 202–213, 2017, doi: 10.1016/j.jbusres.2016.08.018.
- [30] J. Mumu, B. Tanujaya, R. Charitas, and I. Prahmana, "Likert Scale in Social Sciences Research: Problems and Difficulties," *FWU J. Soc. Sci.*, vol. 16, no. 4, pp. 89–101, 2022, doi: 10.51709/19951272/winter2022/7.
- [31] L. M. Pereira, V. Sanchez Rodrigues, and F. G. M. Freires, "Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to Improve Plastic Waste Management," *Appl. Sci.*, vol. 14, no. 2, p. 628, 2024, doi: 10.3390/app14020628.
- [32] J. F. Hair, M. C. Howard, and C. Nitzl, "Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis," *J. Bus. Res.*, vol. 109, pp. 101–110, 2020, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.069.
- [33] N. N. S. R. Damayanti, N. P. R. Martini, and G. D. Larasdiputra, "The Effect of Core Self Evaluations and Machiavellian Personality Traits on Auditor Performance," *Dialekt. J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol.

- 4, no. 2, pp. 21–30, 2019, doi: 10.36636/dialektika.v4i2.346.
- [34] E. J. Sambara, M. Asnawi, and S. C. Daat, “The Impact of the Auditor’S Personal Characteristics Through Dysfunctional Audit Behaviour Acceptance Towards the Audit Quality,” *J. Akuntansi, Audit. dan Aset*, vol. 3, no. 2, pp. 30–47, 2021, doi: 10.52062/jurnal_aaa.v3i2.49.
- [35] P. Carey, B. Eierle, and S. Hartlieb, “Audit Staff Satisfaction and Audit Quality: Evidence from the Private Client Market Segment,” *Eur. Account. Rev.*, vol. 34, no. 3, pp. 1029–1056, 2025, doi: 10.1080/09638180.2024.2321344.
- [36] J. Rajabalizadeh and H. Schadewitz, “Audit Partner Narcissism and Audit Reports Readability: Evidence From Lead and Review Audit Partners,” *Manag. Audit. J.*, vol. 40, no. 1, pp. 30–65, 2025, doi: 10.1108/maj-04-2024-4310.
- [37] M. Salehi, G. Zimon, and M. Seifzadeh, “The Effect of Management Characteristics on Audit Report Readability,” *Economies*, vol. 10, no. 1, pp. 1–23, 2022, doi: 10.3390/economies10010012.
- [38] D. Tripathi, P. Priyadarshi, P. Kumar, and S. Kumar, “Does Servant Leadership Affect Work Role Performance Via Knowledge Sharing and Psychological Empowerment,” *VINE J. Inf. Knowl. Manag. Syst.*, vol. 51, no. 5, pp. 792–812, 2021, doi: 10.1108/vjikms-10-2019-0159.
- [39] M. L. Oktarozza and Aria Bayu Pamgestu, “The Effect of Knowledge Sharing on Auditor Innovation Ability Using Work Ethics as Moderating Variable,” *Eur. J. Bus. Innov. Res.*, vol. 8, no. 3, pp. 28–35, 2020, doi: 10.37745/ejbir.2013.
- [40] M. A. Adhikara and A. M. Widodo, “Public Accountant Professional Skepticism Behavior in Improving Audit Quality: A Path Analysis,” *JEMA J. Ilm. Bid. Akunt. dan Manaj.*, vol. 20, no. 2, pp. 264–282, 2023, doi: 10.31106/jema.v20i2.20616.
- [41] Firmansyah, Lesia Fatma Ginoga, and R. Saleh, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Audit, Tekanan Waktu, Skeptisme Profesional terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Fraud Laporan Keuangan,” *J. Bisnis Terap.*, vol. 8, no. 2, pp. 180–193, 2024, doi: 10.24123/jbt.v8i2.6882.
- [42] C. Sawaya, N. Jabbour Al Maalouf, R. Hanoun, and M. Rakwi, “Impact of Auditor Independence, Expertise, and Industry Experience on Financial Reporting Quality,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 30, no. 1, p. 100357, 2025, doi: 10.1016/j.apmr.v.2025.100357.