



Pengaruh *Authentic Leadership* dan *Work Engagement* Terhadap Kualitas Audit

Cherryl Naomi Rambu Madik Anakonda¹, David Adechandra Ashedica Pesudo²

¹Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, cheanakonda@gmail.com

²Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia, david.pesudo@uksw.edu

Corresponding Author: david.pesudo@uksw.edu¹

Abstract: . *Based on the current background, this study aims to determine whether authentic leadership and work engagement have an effect on audit quality. This study uses a quantitative approach with the aim of testing the effect of authentic leadership and work engagement on audit quality. This study was chosen to identify the relationship between variables and test existing hypotheses. Based on the results of this study, it can be concluded that Authentic Leadership has a positive relationship with Audit Quality, but its effect is not significant. This means that although authentic leadership can create a better work environment and encourage transparency in the organization, its impact on audit quality is not strong enough to directly improve the audit results produced by auditors. On the contrary, this study found that Work Engagement has a positive and significant effect on Audit Quality. Auditors who have high involvement in their work tend to be more careful, more responsible, and more enthusiastic in carrying out their work*

Keywords: *Authentic Leadership, Work Engagement, Audit Quality*

Abstrak: Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *authentic leadership* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kualitas audit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh *authentic leadership* dan *work engagement* terhadap kualitas audit. Penelitian ini dipilih untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang ada. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Authentic Leadership* memiliki hubungan positif terhadap Kualitas Audit, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, meskipun kepemimpinan otentik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong transparansi dalam organisasi, dampaknya terhadap kualitas audit tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan hasil audit yang dihasilkan auditor. Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit. Auditor yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih teliti, lebih bertanggung jawab, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: *Authentic Leadership, Work Engagement, Kualitas Audit*

PENDAHULUAN

Kasus kecurangan akuntansi di sektor korporasi terkait laporan keuangan semakin marak, terutama di kalangan perusahaan publik baik nasional maupun internasional, sehingga mengundang perhatian besar dari para pemangku kepentingan (Sofia et al., 2021). Di Indonesia, kualitas audit yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) khususnya yang melibatkan PT Asuransi Jiwa Adisarana Wanaartha (Wanaartha Life) masih menjadi sorotan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menemukan bahwa KAP Siddharta Widjaja & Rekan tidak melaksanakan audit sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mereka gagal mendeteksi dan melaporkan adanya penyalahgunaan dana serta ketidaksesuaian dalam laporan keuangan perusahaan asuransi tersebut. Hal ini dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip akuntabilitas dan transparansi yang diatur dalam standar audit yang berlaku di Indonesia. OJK menjatuhkan sanksi tegas berupa pencabutan izin praktik bagi dua akuntan publik yang bertanggung jawab langsung atas audit WanaArtha Life, yaitu Agung Basuki dan Neelawan Kartika. KAP Siddharta Widjaja & Rekan juga dikenai sanksi berupa larangan untuk mengaudit perusahaan terbuka selama dua tahun. Sanksi ini diberikan sebagai bentuk tanggung jawab atas kelalaian yang menyebabkan kerugian besar bagi para nasabah WanaArtha Life. Kasus ini tidak hanya merugikan nasabah WanaArtha Life yang kehilangan dana mereka, tetapi juga mencoreng reputasi KAP yang terlibat. Hal ini mempertegas pentingnya kualitas audit dan akuntabilitas bagi KAP dalam menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan perusahaan yang mereka audit.

El Badlaoui et al. (2021) menegaskan bahwa mutu audit merupakan tujuan yang harus dilaksanakan oleh profesional, independen, dan berpengalaman yang mematuhi standar audit yang berlaku umum. Tujuannya adalah untuk menanamkan keyakinan kepada pengguna laporan keuangan bahwa laporan dan informasi terkait disajikan secara akurat dan mematuhi persyaratan audit. Hasil audit yang di bawah standar dapat menimbulkan komplikasi lebih lanjut bagi para pemangku kepentingan, termasuk investor, penyedia masyarakat, pemerintah, dan lainnya. Mutu audit mengacu pada kapasitas auditor untuk mendeteksi dan mengurangi risiko salah saji material dalam kerangka audit akuntansi atau laporan auditor independen. Mutu audit ditentukan oleh kinerja auditor, sebagaimana tercermin dalam laporan audit yang andal, dan mematuhi prosedur dan standar yang ditentukan. Untuk mencapai mutu audit yang diantisipasi, auditor menggambarkan prinsip dan tanggung jawab, melakukan penilaian risiko dan merumuskan tanggapan terhadap risiko yang teridentifikasi, menerapkan metode untuk memperoleh bukti audit, memanfaatkan kontribusi pihak ketiga, dan merumuskan temuan dan pelaporan (Yunianti et al., 2021).

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan juga dapat menentukan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Pemimpin harus dapat memberikan gaya kepemimpinan kepada bawahannya untuk menjadi dedikasi, mematuhi aturan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor, dilihat dengan bagaimana cara seorang pemimpin melakukan kepemimpinan terhadap bawahannya. Oleh karena itu, jika seorang pemimpin memimpin dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja dan kualitas audit (Immanuel et al., 2023). Salah satu gaya kepemimpinan yang dipilih dan dikaji dalam penelitian ini yaitu *Authentic Leadership* yang merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki nilai-nilai, prinsip, moral sebagai dirinya sendiri, apa adanya dan tidak meniru orang lain. Menurut (Pilot et al., 2023) *Authentic Leadership* merupakan sebuah konsep kepemimpinan yang menekankan pentingnya kejujuran, integritas, keberanian, kepercayaan diri dan komitmen dalam kepemimpinan. Kepemimpinan otentik berfokus pada kepemimpinan yang memperkuat hubungan positif antara pemimpin dan pengikut, dengan pemimpin memimpin dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai otentik, keyakinan, dan karakter nyata.

Rohana Manalu dkk. (2021) menggambarkan keterikatan kerja sebagai cara anggota organisasi melaksanakan tugas dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. Karyawan yang terlibat mungkin tidak sepenuhnya mematuhi deskripsi pekerjaan mereka, namun mereka tetap fokus dan terus berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kemampuan mereka dan tidak menyerah dalam situasi sulit. Masalah yang ada adalah kurangnya kehadiran staf dan kurangnya motivasi mereka, yang mengakibatkan proses kerja yang berkepanjangan dan tidak efisien. Organisasi akan menghadapi tantangan jika masalah seperti ini tidak dikelola dan diselesaikan secara efektif.

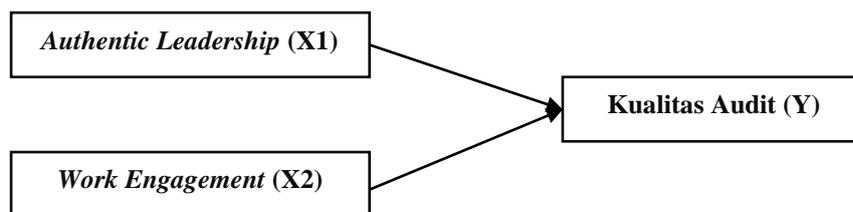
Berdasarkan saran penelitian yang dilakukan oleh (Vitasari & Yustina, 2023) dimana pada penelitian tersebut belum membahas terkait kualitas audit, sehingga dalam penelitian ini akan membahas lebih jauh terkait keterlibatan kualitas audit dalam *authentic leadership* dan *work engagement* karena masih terbatasnya penelitian yang membahas terkait dengan topik dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilakukan di Kota Semarang, ibu kota Jawa Tengah dan pusat ekonomi terkemuka di wilayah tersebut. Penelitian ini berupaya untuk memastikan dampak kepemimpinan autentik dan keterlibatan kerja terhadap kualitas audit, mengingat konteks yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam aspek praktis maupun teoritis. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan literatur terkini dan menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan panduan bagi bisnis dalam meningkatkan kualitas audit demi manfaat praktisnya.. Dengan memahami bagaimana *authentic leadership* dan *work engagement* mempengaruhi kualitas audit, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepemimpinan dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas audit.

Hipotesis

H1: *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

H2: *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menilai dampak kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja terhadap kualitas audit. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan mengevaluasi hipotesis yang ada. Penelitian ini terdiri dari tiga kelompok variabel, yaitu variabel dependen, kualitas audit, dan variabel independen, kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di 30 KAP yang terdaftar di IAPI dan berdomisili di Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP Semarang yang berjumlah 30 KAP yang terdaftar di IAPI. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan

menggunakan kuesioner yang diberikan kepada partisipan auditor. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menilai dampak kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja terhadap kualitas audit. Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu akan menilai validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner.. Setelah itu, peneliti akan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang digunakan untuk analisis adalah persamaan matematis: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$, di mana Y adalah kualitas audit, α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi, X1 adalah authentic leadership, X2 adalah work engagement, dan ε adalah error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variables	Pearson Correlation	Significant (2-tailed)	Explanation
Authentic Leadership (X1)			
X1.1	0.532	0.000	Valid
X1.2	0.688	0.000	Valid
X1.3	0.702	0.000	Valid
X1.4	0.693	0.000	Valid
X1.5	0.831	0.000	Valid
X1.6	0.544	0.000	Valid
X1.7	0.674	0.000	Valid
X1.8	0.503	0.000	Valid
Work Engagement (X2)			
X2.1	0.776	0.000	Valid
X2.2	0.786	0.000	Valid
X2.3	0.343	0.016	Valid
X2.4	0.441	0.002	Valid
X2.5	0.675	0.000	Valid
X2.6	0.746	0.000	Valid
X2.7	0.687	0.000	Valid
X2.8	0.698	0.000	Valid
Kualitas Audit (Y)			
Y1	0.731	0.000	Valid
Y2	0.793	0.000	Valid
Y3	0.754	0.000	Valid
Y4	0.702	0.000	Valid
Y5	0.713	0.000	Valid
Y6	0.837	0.000	Valid
Y7	0.899	0.000	Valid
Y8	0.886	0.000	Valid

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas nilai signifikansi (2-tailed) berada di bawah 0,05 untuk setiap pertanyaan. Oleh karena itu, data yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai kapasitas indikator untuk menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten pada berbagai interval waktu. Kuesioner dianggap reliabel jika skor alpha Cronbach melebihi 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variables	Cronbach's Alpha	r-table	Explanation
Authentic Leadership (X1)	0.801	0.60	Reliabel

Work Engagement (X2)	0.760	0.60	Reliabel
Kualitas Audit (Y)	0.916	0.60	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Tabel data di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk Kepemimpinan Autentik, Keterlibatan Kerja, dan Kualitas Audit melebihi nilai r-tabel. Bukti yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor ini saling bergantung.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menilai apakah variabel residual mengikuti distribusi normal. Data yang lebih dari 30 ($n > 30$) dianggap sebagai data tipikal. Penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk penilaian kenormalan. Uji kenormalan dianggap memuaskan jika nilai Sig. (2-tailed) melebihi 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36899508
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,067
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk kenormalan, yang dilakukan pada 49 sampel, menunjukkan nilai signifikansi Asimp. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi 0,05. Data yang disajikan menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menilai keberadaan interkorelasi atau kolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Ada dua cara untuk menilai multikolinearitas: memeriksa nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk setiap variabel. Multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variables	Collinearity Tolerance	VIF
Authentic Leadership	.762	1.312
Work Engagement	.762	1.312

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Terlihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10, dan nilai VIF kurang dari 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Data yang berkualitas baik adalah data yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variables	B	Std. Error	T	Sig.
Authentic Leadership	0.061	0.060	1.007	.319
Work Engagement	0.002	0.072	0.023	.982

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Dari tabel di atas, authentic leadership memiliki nilai Sig. 0.319, yang lebih dari 0,05. Work Engagement memiliki nilai Sig. 0.982 yang lebih dari 0,05. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data *authentic leadership* dan *work engagement*.

Uji Regresi Linear Berganda R Square (R²) Test

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Misalkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) lebih besar dari 0,05 atau mendekati 1. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 5. R Square (R²) Test

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,609	,592	2,420

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Adjusted R Square (R²) menunjukkan koefisien determinasi berdasarkan data di atas. Koefisien determinasi (R²) diperoleh dengan menghitung kuadrat dari nilai koefisien korelasi dikalikan 100%. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 59.2%, yang berarti kontribusi *authentic leadership* dan *work engagement* sebesar 59.2% dan sisanya sebesar 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

T-Test

Uji -T digunakan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Variabel independen berpengaruh secara signifikan jika nilai Sig. < 0,05.

Tabel 6. T Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,749	3,438		1,672	,101
X1	,178	,099	,189	1,786	,081
X2	,751	,118	,671	6,358	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang Diolah (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit

Authentic Leadership (X1) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0.178 dengan nilai signifikansi sebesar 0.081 (> 0.05) dan nilai t-hitung sebesar 1.786. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan terhadap kualitas audit, namun terdapat hubungan yang positif. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1), "*Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kualitas audit" ditolak.

2. *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit

Work Engagement (X2) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0.751 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 6.538. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) "*Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit" diterima.

Pembahasan

Authentic Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan memengaruhi kinerja melalui aspek mental. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* memiliki tingkat yang rendah secara signifikan terhadap Kualitas Audit, dan hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Meskipun *Authentic Leadership* dapat memberikan kontribusi positif terhadap Kualitas Audit, *Authentic Leadership* memiliki pengaruh yang rendah secara signifikan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya, budaya organisasi, pengalaman auditor, atau faktor eksternal lainnya. Penelitian ini bertentangan dengan Asbari & Novitasari (2021) yang menyatakan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini sesuai dengan Sasongko & Kuang (2024) yang menyatakan bahwa *Authentic Leadership* tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit. Hal ini bisa disebabkan karena kantor akuntan publik umumnya memiliki sistem pengendalian mutu yang ketat untuk memastikan bahwa setiap auditor mengikuti prosedur dan kebijakan yang sudah ditetapkan, sehingga kepemimpinan apapun yang diterapkan pada organisasi tersebut tidak mempengaruhi hasil kualitas auditnya.

Work Engagement adalah suatu keadaan emosional yang positif, memberikan kepuasan, dan memiliki keterkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan yang positif dan memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Audit. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil audit. Keterlibatan yang tinggi dapat mendorong auditor untuk lebih teliti dalam pekerjaan mereka, berkomunikasi lebih baik dengan tim, dan berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas audit. Penelitian ini sesuai dengan Qodariah (2019) yang menyatakan *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit. Penelitian ini bertentangan dengan Letsoin & Ratnasari (2020) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kualitas Audit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Authentic Leadership* memiliki hubungan positif terhadap Kualitas Audit, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, meskipun kepemimpinan otentik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik

dan mendorong transparansi dalam organisasi, dampaknya terhadap kualitas audit tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan hasil audit yang dihasilkan auditor.

Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit. Auditor yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih teliti, lebih bertanggung jawab, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasannya adalah tidak mempertimbangkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kualitas audit, seperti budaya organisasi, pengalaman auditor, tekanan dari klien, sistem kompensasi, dan faktor eksternal lainnya yang mungkin memiliki peran penting dalam menentukan kualitas hasil audit. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke wilayah lain atau ke seluruh Indonesia. Faktor lingkungan dan kebijakan di setiap kantor akuntan publik dapat berbeda-beda, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi auditor di daerah lain. Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian tidak hanya berfokus pada *Authentic Leadership* dan *Work Engagement*, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kualitas audit, seperti budaya organisasi, pengalaman kerja auditor, tekanan dari klien, serta kebijakan perusahaan terkait etika dan independensi auditor. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke wilayah lain atau bahkan dilakukan pada tingkat nasional untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kualitas audit di berbagai daerah dan kondisi kerja yang berbeda.

REFERENSI

- Asbari, Masduki & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Journal*, 7(01), 6.
- El Badlaoui, A., Cherqaoui, M., & Taouab, O. (2021). Output indicators of audit quality: A framework based on literature review. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(6), 1405–1421. <https://doi.org/10.13189/ujaf.2021.090619>
- Immanuel, N., Maulana, R. A., Annisa, R. S., Azzahra, S., Prawira, I. F. A., & Nasim, A. (2023). Literature Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 171–182. <https://doi.org/10.37058/jak.v1i2.6726>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Pilot, Imron, A., & Taswiyah. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU (Kajian empiris prototype kepemimpinan otentik). *Amal Insani: Indonesia Multidiscipline of Social Journal*, 3(2), 2746–6426.
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap. *Journal of Management & Business*, 1 No 2(work engagement, employee performance), 1–12.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Sasongko, S. N., & Kuang, T. M. (2024). Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Pelaporan Keuangan: Peran Iklim Etis. *Owner*, 8(3), 2891–2908. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i3.2195>
- Sofia, I. P., Dasmaran, V., Jaya, U. P., & Mathla, U. (2021). Efektifitas Peran Komite Audit Dan Kualitas Audit. *01(02)*, 164–170.

- Vitasari, A., & Yustina, A. I. (2023). The Link Between Authentic Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in Auditors. *Accounting Analysis Journal*, 12(1), 71–83. <https://doi.org/10.15294/aa.v12i1.63238>
- Yunianti, N., Carolina, Y., & Winata, V. T. (2021). Independensi, Pengalaman Kerja Auditor, dan Kualitas Audit Dengan Skeptisisme Profesional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 300–315. <https://doi.org/10.28932/jam.v13i2.4014>
- Zahroh, F., & Aluf, wilda al. (2023). Kepemimpinan Otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(3), 125–136.