

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU

Irfani Kemala Fitri¹; Siti Rodiah²; Rama Gita Suci³

Universitas Muhammadiyah Riau
Jln. Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kota Pekanbaru, Riau Telp. (0761) 35008
E-mail : irfanikmlftr@gmail.com (Koresponding)

Abstract: *This study aims to analyze the influence of authentic leadership and work engagement on auditor performance at Public Accounting Firms (KAP) in Pekanbaru City. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique, in which all members of the population were used as the research sample, totaling 57 auditors, through the offline distribution of questionnaires to auditors as respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression to test the influence of the independent variables on the dependent variable. The results show that authentic leadership and work engagement have a positive and significant effect on auditor performance. These findings indicate that honest, transparent, and consistent leadership, as well as a high level of work engagement, play an important role in supporting the optimization of auditor performance. This study implies that Public Accounting Firms need to pay attention to leadership factors and auditor work engagement as an effort to sustainably improve auditor performance.*

Keywords: *Auditor, Auditor Performance, Authentic Leadership, Public Accounting Firm, Work Engagement*

Di era bisnis yang semakin kompleks, auditor memegang peran strategis dalam menjaga transparansi dan kredibilitas laporan keuangan perusahaan (Badewin & Sarmiati, 2021). Laporan keuangan yang telah diaudit menjadi dasar pengambilan keputusan bagi berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, sehingga kualitas hasil audit sangat bergantung pada kemampuan auditor bekerja secara objektif, independen, dan profesional (Apriani, 2024). Namun demikian, tuntutan klien dan kompleksitas penugasan audit menciptakan tekanan kerja yang tidak sederhana, sehingga auditor membutuhkan lingkungan kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang jujur dan apa adanya (*authentic leadership*) serta rasa keterlibatan penuh terhadap pekerjaan (*work engagement*) (Kanita dkk., 2025).

Fenomena kasus PT Indo Pureco Pratama (IPPE) pada tahun 2026 memperlihatkan lemahnya kinerja auditor di lapangan (OJK, 2026). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menemukan salah satu material terkait pengakuan aset yang tidak

didukung bukti memadai dalam laporan keuangan tahun 2021-2023 perusahaan tersebut, dan menjatuhkan sanksi administratif hingga miliaran rupiah kepada perusahaan, direksi, auditor individu, maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengauditnya (Adventy, 2026). Kondisi ini diperkuat oleh regulasi POJK No. 9 Tahun 2023 dan POJK No. 5 Tahun 2025 yang menegaskan pentingnya independensi, kompetensi, dan kepatuhan standar profesional akuntan publik, sekaligus memperkuat fungsi pengawasan OJK terhadap pelanggaran audit (Yusuf, 2025). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor masih belum maksimal, terutama dalam ketelitian, kecermatan, dan kepatuhan terhadap standar audit.

Authentic leadership mendorong auditor bersikap jujur, transparan, dan konsisten dengan nilai-nilai etika sehingga berani menolak praktik yang menyimpang (Widjaja dkk., 2021), namun penelitian yang secara khusus mengenai pengaruh

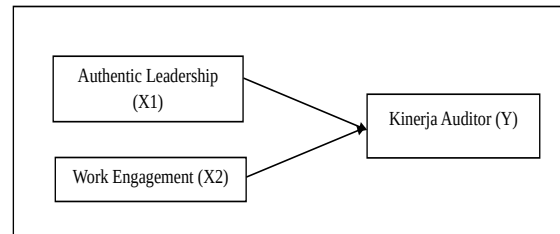
terhadap kinerja auditor masih terbatas, khususnya pada konteks KAP di Pekanbaru (Fabrizza & Susanty, 2024). Hasil penelitian terdahulu pun belum konsisten: Azizah & Wardhani (2024) menemukan pengaruh signifikan *authentic leadership* terhadap kinerja, sedangkan Novryansyah dkk. (2021) menemukan hasil sebaliknya. Pola serupa terjadi pada *work engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai semangat, dedikasi, dan penyerapan penuh terhadap pekerjaan (Alfianto & Sholehudin, 2023) dan (Putra, 2026) menemukan pengaruh positif *work engagement* terhadap kinerja auditor, sementara Rifai (2024) menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Sebagian besar kajian terdahulu juga lebih berfokus pada kinerja karyawan secara umum dibandingkan kinerja auditor secara spesifik, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Anakonda & Pesudo (2025) yang menguji pengaruh *authentic leadership* dan *work engagement* terhadap kualitas audit. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel dependen yang digunakan, yaitu kinerja auditor sebagai proses perilaku individu, serta objek penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru. Wilayah dengan pertumbuhan sektor jasa yang cukup pesat sehingga menuntut auditor menangani volume dan kompleksitas penugasan audit yang lebih tinggi, yang berimplikasi langsung pada ketelitian, ketepatan waktu, dan kepatuhan auditor terhadap standar audit.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *authentic leadership* dan *work engagement* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis berupa bukti empiris mengenai peran faktor non-teknis, yaitu *authentic leadership* dan *work engagement*, dalam meningkatkan kinerja auditor, sekaligus memberikan kontribusi praktis

bagi KAP, auditor, regulator, dan asosiasi profesi dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan menjaga kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu *authentic leadership* (X1) dan *work engagement* (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja auditor (Y). Berdasarkan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, *Authentic Leadership* merupakan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat membantu auditor menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan melalui kepemimpinan yang transparan, etis, dan suportif. Dukungan serta arahan dari pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri auditor dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Fabrizza dan Susanty (2024), Daulay dan Zulvia (2023), serta Putra dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik penerapan *Authentic Leadership*, semakin baik pula kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, berdasarkan JD-R Model, *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan. Auditor yang memiliki *Work Engagement* tinggi cenderung lebih fokus, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas audit, sehingga dapat meningkatkan

kinerja. Hasil penelitian Making (2025) serta Rachel dkk. (2024) menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi *Work Engagement* yang dimiliki auditor, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan mengetahui pengaruh serta hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2013). Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, selama kurang lebih dua bulan pada tahun 2026. Jenis data yang digunakan adalah data data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor secara offline.

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada 11 KAP di Kota Pekanbaru yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2026, berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi 57 auditor dijadikan sampel penelitian (Rachel dkk., 2024).

HASIL

Karakteristik Responden

Kuesioner disebarikan kepada 57 auditor pada 11 KAP di Kota Pekanbaru dan seluruhnya kembali serta terisi lengkap (response rate 100%), sehingga 57 data dapat diolah. Mayoritas responden berjenis kelamin wanita (63,15%), berusia 21-30 tahun (85,96%), berpendidikan S1 (96,49%), menjabat sebagai auditor junior (59,65%), dan memiliki masa kerja 1-10 tahun (94,73%). Karakteristik tersebut menggambarkan bahwa responden penelitian didominasi oleh auditor pada usia produktif dengan pengalaman kerja awal hingga menengah.

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Authentic Leadership</i>	57	35	42	36.86	1.695
<i>Work Engagement</i>	57	22	30	25.07	1.791
Kinerja Auditor	57	26	38	32.96	2.988
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Olahan, 2026

Nilai rata-rata ketiga variabel yang jauh lebih besar daripada standar deviasinya menunjukkan bahwa penerapan *authentic leadership*, tingkat *work engagement*, dan kinerja auditor pada KAP di Kota Pekanbaru tergolong baik. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai yang tergolong baik dengan penyebaran data yang relatif homogen, sehingga jawaban responden cenderung konsisten, sehingga mendukung kelayakan data untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig(2-tailed)	Keterangan
<i>Authentic Leadership</i>				
X1.1	0,549	0.2609	0,000	Valid
X1.2	0,489	0.2609	0,000	Valid
X1.3	0,465	0.2609	0,000	Valid
X1.4	0,505	0.2609	0,000	Valid
X1.5	0,444	0.2609	0,001	Valid
X1.6	0,511	0.2609	0,000	Valid
X1.7	0,525	0.2609	0,000	Valid
X1.8	0,495	0.2609	0,000	Valid
X1.9	0,498	0.2609	0,000	Valid
<i>Work Engagement</i>				
X2.1	0,694	0.2609	0,000	Valid
X2.2	0,725	0.2609	0,000	Valid
X2.3	0,642	0.2609	0,000	Valid
X2.4	0,570	0.2609	0,000	Valid
X2.5	0,519	0.2609	0,000	Valid
X2.6	0,400	0.2609	0,002	Valid
Kinerja Auditor				
Y.1	0,526	0.2609	0,000	Valid
Y.2	0,639	0.2609	0,000	Valid
Y.3	0,610	0.2609	0,000	Valid
Y.4	0,448	0.2609	0,000	Valid
Y.5	0,569	0.2609	0,000	Valid
Y.6	0,465	0.2609	0,000	Valid
Y.7	0,677	0.2609	0,000	Valid
Y.8	0,498	0.2609	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2026

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Seluruh 23 butir

pernyataan pada variabel *authentic leadership*, *work engagement*, dan kinerja auditor dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengujian Selanjutnya, karena berdasarkan hasil uji validitas pada tabel untuk variabel *Authentic Leadership*, *Work Engagement*, dan Kinerja Auditor seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,2609 serta nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,615	0,60	Reliabel
X2	0,633	0,60	Reliabel
Y	0,673	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2026

Hasil uji reliabilitas Instrumen penelitian yang reabel akan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha *authentic leadership* sebesar 0,615, *work engagement* sebesar 0,633, dan kinerja auditor sebesar 0,673, seluruhnya di atas nilai kritis 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai Asymp.sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46087011
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.061
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1			
	Authentic Leadership	.972	1.029
	Work Engagement	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Olahan, 2026

Hasil Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel *authentic leadership* dan *work engagement* masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,972, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,029, yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.106	4.671		.665
	Authentic Leadership	-.008	.116	-.010	.944
	Work Engagement	-.033	.109	-.041	.297

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber; Data Olahan, 2026

Hasil Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi serta tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser*. Dasar

pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa variabel *Authentic Leadership* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,944, sedangkan variabel *Work Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,768. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-7.885	8.093		-.974	.334
<i>Authentic Leadership</i>	.792	.200	.449	3.953	.000
<i>Work Engagement</i>	.465	.190	.279	2.451	.018

Sumber: Data Olahan, 2026

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *authentic leadership* dan *work engagement* terhadap kinerja auditor. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berpengaruh positif atau negatif. Analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -7,885 + 0,792X_1 + 0,465X_2$. Nilai konstanta sebesar -7,885 tersebut merupakan nilai dasar dalam model regresi dan berfungsi sebagai titik awal persamaan regresi. Nilai koefisien *authentic leadership* sebesar 0,792 dan *work engagement* sebesar 0,465. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa variabel *authentic leadership* dan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hasil uji hipotesis (uji t) digunakan

untuk me mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung *authentic leadership* (3,953) dan *work engagement* (2,451) lebih besar dari t-tabel (2,005) dengan signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,018 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel *authentic leadership* dan *work engagement* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *authentic leadership* dan *work engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja auditor, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.297	2.506

Sumber: Data Olahan, 2026

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu *authentic leadership* dan *work engagement*, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja auditor (Amalia dkk., 2023). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,322 atau 32,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *authentic leadership* dan *work engagement* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 32,2% variasi kinerja auditor. Sementara itu, 67,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, model regresi mampu menjelaskan 29,7% variasi kinerja auditor. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen

berada pada tingkat yang cukup memadai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja auditor.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H1 diterima. Semakin baik penerapan *authentic leadership*, semakin baik pula kinerja auditor, karena kepemimpinan yang jujur, terbuka, dan konsisten memberikan arahan yang jelas serta membangun kepercayaan diri auditor dalam menyelesaikan tugas audit. Hasil ini sejalan dengan JD-R Model yang menempatkan dukungan pemimpin sebagai sumber daya kerja (job resources) yang meningkatkan motivasi dan kinerja individu, serta konsisten dengan temuan Fabrizi & Susanty (2024) dan Saputra dkk. (2025). Berdasarkan jawaban responden, sebagian besar auditor menilai baik keterbukaan, sikap mendengarkan, dan objektivitas pengambilan keputusan pemimpinnya, yang membuat auditor lebih nyaman, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Work engagement juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H2 diterima. Auditor dengan tingkat *work engagement* tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus penuh selama proses audit, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal baik dari sisi pencapaian target maupun kualitas hasil audit. Temuan ini konsisten dengan JD-R Model yang menjelaskan bahwa job resources meningkatkan *work engagement* sehingga mendorong kinerja yang lebih baik, serta sejalan dengan penelitian Making (2025) dan Rachel dkk. (2024). Berdasarkan jawaban responden, auditor menunjukkan kesungguhan dan kesediaan memberikan usaha terbaik selama proses audit, yang mencerminkan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab profesionalnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Pekanbaru. Artinya, semakin baik kepemimpinan autentik yang diterapkan, semakin baik pula kinerja auditor. Selain itu, *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, yang berarti semakin tinggi keterlibatan auditor dalam pekerjaannya, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada KAP di Kota Pekanbaru, penggunaan dua variabel independen, serta pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden masih bergantung pada persepsi masing-masing. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian ke wilayah lain, menambahkan variabel yang relevan seperti kompetensi, independensi, budaya organisasi, motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, serta menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara dan observasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Adventy, A. (2026). TDPM-IPPE Terbukti Manipulasi Laporan Keuangan, Didenda Miliaran. <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/101250/tdpm-ippe-terbukti-manipulasi-laporan-keuangan-didenda-miliaran>
- Alfianto, E. A., & Sholehudin, M. (2023). The Effect of Work Engagement, Training, and Teamwork on Employee Performance (Study on Employees of PT. Onduline Manufaktur Indonesia). *Community Engagement & Emergence Journal*, 6, 3973-3973. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_302362
- Amalia, N. S., Indarti, & Zaharman. (2023). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya*

- Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Riau*. 6(2), 284–292.
- Anakonda, C. N. R. M., & Pesudo, D. A. A. (2025). Pengaruh Authentic Leadership dan Work Engagement Terhadap Kualitas Audit. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 325-360.
<https://dinastires.org/JAFM>
- Apriani, L. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Intelektual, Etika Profesi, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Pekanbaru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 648-666.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5256>
- Azizah, Z. N., & Wardhani, N. K. (2024). The Influence of Authentic Leadership and Work Engagement on Employee Performance through Competency as an Intervening Variable at PT Tritama Jaya Wisata. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 1-18.
<https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7644>
- Badewin, B., & Sarmiati, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Riau. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 7(3), 160-166.
<https://doi.org/10.47521/selodangmayang.v7i3.226>
- Daulay, F. A., & Zulvia, D. (2023). Pengaruh Profesionalisme, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi e-ISSN: 2985-7651; p-ISSN: 2985-6264, Hal 01-17 DOI: https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1214, 2(1), 01–17. https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1214*
- Fabriza, C. A., & Susanty, A. I. (2024). Authentic Leadership and Organizational Commitment Toward the Employee Performance in Automotive Industry in Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Kewirausahaan*, 14(1), 1-14.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1579>
- Kanita, N. P. S., Endiana, I. D. M., & Dewi, K. I. K. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Integritas, Etika Profesi, Tekanan Waktu, dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada KAP Wilayah Kota Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 7(2), 397-413.
- Making, E. D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(2), 1419-1430.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2.6961>
- Novryansyah, N., Berliyanti, D. O., & Ariyani, I. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Job Performance Pegawai Generasi Milenial. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 5(2), 165-186.
<https://doi.org/10.31092/jpbc.v5i2.1292>
- OJK, O. J. K. (2026). Ojk Tetapkan Sanksi Pelanggaran Pasar Modal Pt Ippe, Pihak Terkait Kasus Pt Tdpm, Dan Pihak Terkait Lainnya. *Otoritas Jasa Keuangan (OJK)*, SP 42/GKPB.
- Pratama, D. R., & Suryosukmono, G. (2024). The Influence of Motivation, Authentic Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance in the South Bengkulu Health Office. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(2), 298-308.
<https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i2.1167>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N.

- (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya Alfi. *Media Mahardhika*, 311–321.
- Putra, R. (2026). Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja: Studi pada Auditor Deputy X BPKP. *INOMATEC: Jurnal Inovasi dan Kajian Multidisipliner Kontemporer*, 01(04), 406-424.
- Rachel, J., Tjia, P., Mandang, J. H., & Kumaat, T. D. (2024). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Rri Manado. *Jurnal Baku Beking Pande (B2P)*, 1(1).
- Rifai, R. F. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Employee Performance at PT Hariqu Mulia Sejahtera. *J-DBS: Journal of Darunnajah Business School*, 1(2), 45-53.
- Saputra, K. A., Suryani, N. N., & Novarini, N. N. A. (2025). Pengaruh Authentic Leadership, Kemampuan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Livingstone Café & Bakery Petitenget. *Jurnal Emas*, 6, 703-713. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11404>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu Haditama, Dovina Navanti, & Dewi Sri Wulandari. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(3), 240-258. <https://doi.org/10.59841/jureksi.v2i3.1620>
- Widjaja, I., Yustiana, D., & Uripan, K. I. (2021). The Influence of Authentic Leadership on Employee Performance through Employee Engagement at the Public Drinking Water Company Tirta Kanjuruhan Malang Regency. *Global Management: International Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 2(2), 2-8. <https://doi.org/10.70062/globalmanagement.v2i2.222>
- Yusuf, F. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 13(1), 104-114. <https://doi.org/10.29103/jak.v13i1.21233>