

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR
KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

**Desak Made Putri Sanjiwani¹
I Gede Suparta Wisadha²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: putrisanjiwani_sanji@rocketmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggungjawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *locus of control*, gaya kepemimpinan serta komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali. Alat penelitian yang digunakan adalah teknik analisis data regresi linear berganda, uji F-test, dan uji t. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di provinsi Bali. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali.

Kata kunci: *locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja auditor

ABSTRACT

The accounting profession has an important role in the provision of reliable financial information for the government, investors, creditors, shareholders, employees, debtors, also for the community and other parties concerned. The performance of auditors is the ability of an auditor to produce findings or results of the examination of inspection activities for the management and financial responsibilities are carried out in an inspection team. Factors affecting the performance of the auditor is locus of control, leadership style and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of locus of control, leadership style and organizational commitment on the performance of auditors of public accounting firms in the province of Bali. Research tool used was a data analysis technique multiple linear regression, test F-test and t test. The location study performed at the Public Accounting Firm (KAP), which is in the province of Bali. Based on the results of analysis show that the locus of control, leadership style and organizational commitment have positive influence on the performance of auditors of public accounting firms in the province of Bali.

Keywords: *locus of control, leadership styles, organizational commitment, performance auditor*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Wibowo, 2009). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Istilah kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Sumber daya manusia dalam suatu KAP merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan dari kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani dkk., 2008)

Falikhatun (2003;264) dalam Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi, sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan.

Terkait pada faktor individual, *locus of control* merupakan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja auditor. Menurut Setiawan dan Ghazali (2006:6), *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini

bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. Sarita dan Agustia (2009:3) *locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individual dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang yang memiliki *locus of control internal* cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control external* ketika diyakini bahwa usaha yang terlihat atau mengarah kepada *reward* (Phares;1968 Dalam Donnelly *et,al*;2003). Penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor situasional yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja adalah, gaya kepemimpinan. Para pemimpin juga menggunakan peranan kritis untuk membantu kelompok, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka (Umam, 2010:269). Siagian (1998) mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan juga oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan

untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575).

Hasil penelitian dari Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Ini meng-indikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja auditor. Penelitian menurut Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1987) dalam Umam (2010:190). Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh

auditor tersebut. Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi pada kinerja internal auditor. Sementara penelitian dari Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan perbedaan objek, lokasi penelitian dan riset GAP yang ada maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali. Penelitian akuntansi keperilakuan tentang *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja pada perusahaan bisnis sudah sering dilakukan, tetapi untuk penelitian pada perusahaan bisnis non manufaktur, seperti KAP masih jarang dilakukan. Ayudiati (2010) yang melakukan penelitian pada Bank Jateng, Mariam (2010) dengan sampel penelitian karyawan pada PT Asuransi. Perbedaan lokasi penelitian sebelumnya oleh Trisnaningsih (2007) yang dilakukan pada KAP Jawa Timur. Penelitian yang akan ditulis mencoba menggunakan responden yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu menggunakan responden auditor yang bekerja pada KAP di provinsi Bali.

Berdasarkan pemaparan diatas, pokok permasalahan diambil penelitian ini adalah: 1) Apakah *Locus Of Control* berpengaruh pada Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali ?; 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali ?; 3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali ?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* pada Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali; 2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan pada

Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali Modal; 3) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor di KAP Provinsi Bali.

Menurut Arfan Ikhsan (2010) teori ini menjelaskan bahwa suatu principal (pemilik atau manajemen puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien. Teori ini mengasumsikan bahwa kinerja yang efisien ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan. Principal selalu ingin mengetahui bagaimana kinerja dari agennya termasuk informasi dari segala aktivitas investasi dananya pada perusahaan tersebut. Untuk memberikan informasi tersebut, agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) membuat dan memberikan sebuah laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban mereka atas kinerjanya selama mengemban jabatan tersebut.

Dari laporan ini maka principal akan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kinerja para karyawannya. Namun sangat sering ditemukan bahwa manajemen membuat laporan tersebut tidak sesuai dengan kenyataannya. Laporan tersebut dibuat sangat baik agar kinerjanya dinilai juga sangat baik. Pengujian dapat meminimalkan adanya kecurangan dan menjadikan laporan yang dibuat manajemen lebih reliabel (dapat dipercaya). Dan pengujian ini dilakukan oleh auditor independen. Para pemakai laporan keuangan akan menjadikan pendapat yang diberikan auditor sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan ekonomi. Mereka akan lebih mempercayai informasi pada laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor yang kredibilitasnya tinggi.

Teori keagenan dapat membantu auditor sebagai pihak ketiga untuk memahami permasalahan yang terjadi antara principal dan agennya (Mawar,

2010). Dengan adanya seorang auditor independen maka diharapkan tidak akan terjadi kecurangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen.

Menurut Sukriesno Agoes (2004:3) *auditing* adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah dilakukan disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Whittington, *et. al.* (2001) dalam Susiana dan Arleen Herawaty (2007) menyatakan bahwa audit adalah pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh perusahaan akuntan publik independen. Definisi tersebut dapat diuraikan menjadi 7 elemen yang harus diperhatikan dalam melaksanakan audit, yaitu: 1) Proses yang sistematis; 2) Menghimpun dan mengevaluasi bukti secara objektif; 3) Asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi; 4) Menentukan tingkat kesesuaian (*degree of correspondence*); 5) Kriteria yang ditentukan; 6) Menyampaikan hasil-hasilnya; dan 7) Para pemakai yang berkepentingan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gibson, *et. al.* (1996) dalam Wibowo (2009), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan

perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Fanani, dkk. (2008) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: 1) Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor; 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; 3) Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personaility*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu, *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control eksternal*, yaitu suatu kondisi dimana individu-individu meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar, seperti nasib baik dan kesempatan. Mereka lebih cenderung percaya terhadap keadaan diluar diri mereka.

Auditor dalam situasi penugasan audit yang kompleks akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya. Internal dengan *locus of control* akan lebih mungkin menghadapi masalah yang akan dihadapi dalam penugasan audit tersebut dibandingkan dengan individu dengan *eksternal locus of control*. Ciri pembawaan *locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan. Maka, auditor internal *locus of control* kecil kemungkinannya untuk mengambil keputusan yang tidak benar. Dalam hal ini, besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusannya yang lebih independen (Retnowati, 2009:20). Aji (2010:27) dengan menggunakan

locus of control perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian karyawan atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H1 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Trisnaningsih, 2007). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dan cara kemampuan berkomunikasi (Rahcni, 2005:37). Menurut Ginanjar (2009) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan sebagai para pelaku yang konsisten untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya menurut yang dipersepsikan

pemimpin sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. James Mac Gregor Burns (1979:141) dalam Umam (2010:278) dalam matriknya, ia menggambarkan lima gaya kepemimpinan, yaitu : gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif dan gaya *free rein leader*. Wibowo (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Alberto *et al.* (2005) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, *et al.* dalam Kuang Chi, *et al* 2007). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Meyer *et al.* (1989) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif

dengan kinerja. Siders *et al.* (2001) menyatakan bahwa komitmen internal *foci* berhubungan dengan kinerja untuk *reward* secara organisasional, sedangkan komitmen eksternal *foci* berpengaruh terhadap kinerja relevan dengan *reward* oleh para konsumen. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seorang auditor untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali dan merupakan anggota Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang merupakan anggota IAPI tahun 2015, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Metode

pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah metode observasi dengan teknik kuisioner.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diuji dengan tingkat signifikansi 0,05. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah uji instrumen penelitian terpenuhi, maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda akan dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji kelayakan model dengan menggunakan Uji F. Selain itu dilakukan pula uji signifikansi koefisien regresinya dengan menggunakan Uji t.

Definisi operasional variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja Auditor (Y), menurut Mulyadi (2002:11) pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Instrumen ini terdiri dari empat item pertanyaan dengan skala *likert* empat poin.

Skala 4 titik dipilih untuk menghindari adanya jawaban netral (tengah tengah) yang umumnya terdapat dalam skala ganjil. Responden menyatakan,

dengan member tanda *checklist* (✓) nomor yang tepat di sebelah masing-masing pernyataan. Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif adalah sebagai berikut : 1) STS = Sangat Tidak Setuju skor 1; 2) TS = Tidak Setuju skor 2; 3) S = Setuju skor 3; 4) SS = Sangat Setuju skor 4.

Menurut Goldwasser (1993), pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: 1) Kualitas kerja, kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh dan ketrampilan serta pengetahuan yang dimiliki auditor; 2) Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Definisi operasional variabel *independent* pada penelitian ini antara lain:

1) *Locus Of Control* (X_1), *locus of control* dibagi menjadi dua yaitu, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa. Skala *locus of control* internal digunakan untuk mengungkap data tentang *locus of control* internal, skala *locus of control* internal terdiri dari 3 aspek yaitu (1) Kemampuan; (2) Minat; dan (3) Usaha. Sedangkan, auditor dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Skala *locus of control*

eksternal digunakan untuk mengungkap data tentang locus of control eksternal, skala locus of control eksternal terdiri dari 3 aspek yaitu (1) Nasib; (2) Sosial Ekonomi; dan (3) Pengaruh Orang Lain; 2) Gaya Kepemimpinan (X_2), gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996). Instrumen terdiri dari 4 item gaya kepemimpinan konsiderasi dan 2 item gaya kepemimpinan struktur inisiatif; 3) Komitmen Organisasi (X_3), komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2003) . Instrumen terdiri dari 3 item komitmen organisasi *affective* dan 3 item komitmen *continuance*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, namun sebelumnya pengujian instrumen penelitian dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner. Validitas suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat pengukur instrumen yang digunakan dan data yang diperoleh (Sugiyono, 2013:168).

Teknik analisis data merupakan teknik pengolahan data yang terkumpul dan kemudian diinterpretasikan hasil dari analisis tersebut yang selanjutnya

digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian asumsi asumsi klasik untuk memastikan data terdistribusi normal, dan tidak mengandung unsur autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Berdasarkan analisis regresi linier berganda tersebut dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), uji kesesuaian model (Uji F), dan uji signifikansi individual (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data pada 8 kantor akuntan publik dengan jumlah responden sebanyak 44 auditor. Pengujian instrumen penelitian dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner, yang meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas menunjukkan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:168). Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama.

Berikut pada Tabel 1 adalah hasil uji validitas. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai uji validitas masing-masing variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	<i>Locus Of Control</i>	X _{1.1}	0,522	Valid
		X _{1.2}	0,821	Valid
		X _{1.3}	0,574	Valid
		X _{1.4}	0,657	Valid
		X _{1.5}	0,739	Valid
		X _{1.6}	0,634	Valid
2	Gaya Kepemimpinan	X _{2.1}	0,649	Valid
		X _{2.2}	0,684	Valid
		X _{2.3}	0,625	Valid
		X _{2.4}	0,828	Valid
		X _{2.5}	0,760	Valid
		X _{2.6}	0,793	Valid
3	Komitmen Organisasi	X _{3.1}	0,562	Valid
		X _{3.2}	0,673	Valid
		X _{3.3}	0,582	Valid
		X _{3.4}	0,731	Valid
		X _{3.5}	0,539	Valid
		X _{3.6}	0,404	Valid
4	Kinerja Auditor	Y ₁	0,776	Valid
		Y ₂	0,496	Valid
		Y ₃	0,608	Valid
		Y ₄	0,727	Valid
		Y ₅	0,442	Valid
		Y ₆	0,331	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Locus Of Control</i>	0,729	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,812	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,611	Reliabel
Kinerja Auditor	0,604	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai masing-masing *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dimana keseluruhan instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul (Ghozali, 2012:19). Pada penelitian ini,

peneliti memberikan gambaran data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Data yang diteliti dikelompokkan menjadi tiga yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Berikut pada Tabel 3 adalah hasil statistik deskriptif:

Tabel 3.
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Min	Maks	Std Deviasi
<i>Locus Of Control</i>	16,36	12	21	2,35
Gaya Kepemimpinan	19,31	14	24	2,48
Komitmen Organisasi	17,20	12	23	2,67
Kinerja Auditor	17,00	12	21	2,05

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa *Mean* variabel *Locus Of Control* adalah 16,36 dengan standar deviasi sebesar 2,35. *Mean* variabel Gaya Kepemimpinan adalah 19,31 dengan standar deviasi sebesar 2,48. *Mean* variabel Komitmen Organisasi adalah 17,20 dengan standar deviasi sebesar 2,67. *Mean* variabel Kinerja Auditor adalah 17,00 dengan standar deviasi sebesar 2,05. Nilai kisaran minimum dan maksimum variabel *Locus Of Control* pada penelitian ini adalah sebesar 12 dan 21, Gaya Kepemimpinan sebesar 14 dan 24, Komitmen Organisasi sebesar 12 dan 23 serta Kinerja Auditor sebesar 12 dan 21. Hasil ini juga menunjukkan bahwa nilai sentral dari distribusi data dengan nilai tertinggi adalah Gaya Kepemimpinan dan yang terendah adalah Kinerja Auditor. Selain itu, variabel yang memiliki standar deviasi tertinggi adalah Komitmen Organisasi dan yang terendah adalah Kinerja Auditor.

Teknik analisis data adalah teknik pengolahan data yang terkumpul dan kemudian diinterpretasikan hasil dari analisis tersebut yang akan digunakan untuk

menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Metode ini digunakan untuk menetapkan apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 4.
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig. t
<i>Locus Of Control</i>	0,461	4,868	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,192	2,192	0,034
Komitmen Organisasi	0,303	3,647	0,001
Konstanta			0,542
Adjusted R <i>square</i>			0,544
F sig			0,000

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,544 ini berarti *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, serta Komitmen Organisasi dan konstanta (variabel terikat Kinerja Auditor), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,542 + 0,461 (X_1) + 0,192 (X_2) + 0,303 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh variabel *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor dapat diartikan sebagai berikut: 1) Diketahui konstanta besarnya 0,542 mengandung arti jika variabel *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, serta Komitmen Organisasi dianggap konstan pada angka 0 (nol), maka nilai Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,542; 2) $\beta_1 = 0,461$; berarti apabila variabel *Locus Of Control* (X_1) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Auditor (Y), dengan asumsi

variabel bebas lainnya dianggap konstan; 3) $\beta_2 = 0,192$; berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Auditor (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan; 4) $\beta_3 = 0,303$; berarti apabila variabel Komitmen Organisasi (X_3) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Auditor (Y), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Penelitian ini menggunakan 44 data yang telah dilakukan uji asumsi klasik dan memenuhi kriteria pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal, model regresi tidak mengandung multikolinearitas, autorelasi dan heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji normalitas

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,33978071
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,087
	Negative	-0,095
Kolmogorov-Smirnov Z		0,629
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,824

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,824 > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	<i>Locus Of Control</i>	0,904	1,107
2	Gaya Kepemimpinan	0,949	1,053
3	Komitmen Organisasi	0,911	1,098

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	<i>Locus Of Control</i>	0,070	Bebas Heteroskedastisitas
2	Gaya Kepemimpinan	0,723	Bebas Heteroskedastisitas
3	Komitmen Organisasi	0,723	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 7 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk digunakan atau tidak sebagai alat analisis. Hasil pengujian dipaparkan dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104,814	3	34,938	18,106	,000 ^a
Residual	77,186	40	1,930		
Total	182,000	43			

Sumber: Data primer diolah, 2015

Oleh karena nilai sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Variabel *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Auditor.

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara individu antara variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji parsial (uji t):

Tabel 9.
Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}
1	<i>Locus Of Control</i>	4,868	0,000	1,684
2	Gaya Kepemimpinan	2,192	0,034	1,684
3	Komitmen Organisasi	3,647	0,001	1,684

Sumber: Data primer diolah, 2015

Variabel *Locus Of Control* pada Kinerja Auditor, oleh karena t_{hitung} sebesar 4,868 > 1,684 t_{tabel} serta nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel *Locus Of Control* berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

Variabel Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Auditor, oleh karena t_{hitung} sebesar 2,192 > 1,684 t_{tabel} serta nilai sig. sebesar 0,034 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

Variabel Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor, oleh karena t_{hitung} sebesar 3,647 > 1,684 t_{tabel} serta nilai sig. sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi individual untuk variabel *locus of control* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif secara parsial pada kinerja auditor.

Hal ini terjadi karena *locus of control internal* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control internal*

memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control internal*.

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi individual sebesar 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial pada kinerja auditor.

Hal ini terjadi karena adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi individual sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara parsial pada kinerja auditor.

Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat komitmen seorang auditor terhadap suatu organisasi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian-uraian sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain: 1) *Locus Of Control* berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di provinsi Bali. Semakin baik cara pandang seorang auditor terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya.

Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor; 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di provinsi Bali. Semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di provinsi Bali. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang auditor terhadap suatu organisasi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), bagi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali disarankan agar

lebih meningkatkan profesionalisme, kemampuan dan keahlian yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja auditor dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kantor Akuntan Publik juga diharapkan terus memberikan pelatihan-pelatihan kepada para auditor dalam meningkatkan kinerja auditor; 2) Bagi penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel pemoderasi yang dianggap dapat lebih memperkuat atau memperlemah pengaruh setiap variabel bebas yang digunakan terhadap kinerja auditor. Disarankan juga untuk penelitian selanjutnya mempertimbangkan lama bekerja, pendidikan terakhir, serta jabatan dari auditor apakah berpengaruh terhadap variabel dependen.

REFERENSI

- Aji, Bima Bayu, "*Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal*", Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.
- Amilin dan Rosita Dewi, "*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*", JAAI Vol. 12 No.1, 2008.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variable moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Undip.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. UNDIP. Simposium Nasional Akuntansi X. AMKP-08, Makasar, 2007.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Q , and David O., (2003) "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour : An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics," *Journal of Behaviour Research in Accounting* : Vol. 15

- Engko, Cecilia dan Gundono, “*Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*”.
- Fanani, Zaenal, Hanif, R. A, dan Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5: 140-155.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Edisi Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Gibson. 2000. *Human Resources of Management*. McGraw-Hill, Irwin.
- Ginanjjar, Yusup. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor*”. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. 2001. Does congruence between audit structure and employee locus-of-control affect job performance ?, *The Accounting Review*. Vol. 76 No. 2, 263-274.
- IAI KAP. Standar Profesional Akuntan Publik, Per 1 Januari 2001. Jakarta .
- Kalbers, Lawrence P., Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of International Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol.14. No. 1: 64-86.
- Kelly, T. and L. Margheim. 1990. “*The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variables on Dysfunctional auditor behavior.*”
- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Kuang Chi, et. Al. 2007. *Investigating the relationship among leadership styles, emotional intelligence ang organization commitmen on job performance: A study of sales people in Thailand*. *Journal of human Resource and Adult learning* vol 3,num.2 december 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung.
- Mariam,R. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Undip.
- Misbah. “*Penaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”, Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010.

- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Salemba Empat.
- _____.2002.*Auditing edisi ke 6*. Jakarta:Salemba Empat.
- Oktarina Enggar. 2007. “ Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Audit”. *Skripsi*, FISE UNY Yogyakarta.
- Rachmi, Rai. “*Gaya Kepemimpinan Supervisor Dalam Memotivasi Kelompok Kerja*”, Tesis Jurusan Manajemen Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.
- Rahyuda. 2004. *Metode Penelitian*. Denpasar: Universitas Udayana-Press.
- Retnowati, Reni. “*Pengaruh Keahlian Audit , Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Audit Judgment*”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*, Prentice Hall. Pearson.
- Rotter, J.B. 1966. *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs*, 80(1, Whole No. 609).
- Sarita, Jena dan Dian Agustia. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*”, Simposium Nasional Akuntansi XII, Makassar, 2009.
- Setiawan, Ivan Aries dan Ghozali, “*Akuntansi Perilaku*”, Edis, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Sugiyono. 2010. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Trisnaningsih, S., 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh Pemahaman Goog Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar 26-28 Juli 2007
- Umam, Khaerul. “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Vandenberg, R.J., & Lance, C.E. 1992. *Examining the Causal Order of Job.Satisfaction and Organizational Commitment Journal of Management*. 18: 153-167. <http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 30 Juli 2012.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di

Daerah Istimewa Yogyakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media.

Yanhari. 2007. *Analisis Profesionalisme dan Etika Profesi Auditor terhadap kinerja Auditor (Studi Kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan RI di Jakarta)*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Mercubuana. Jakarta.