

## PENGARUH PROFESIONALISME, KEPRIBADIAN *HARDINESS*, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

I Putu Eka Arya Wedhana Temaja<sup>1</sup>  
I Made Karya Utama<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: [ekatemaja@me.com](mailto:ekatemaja@me.com)/ telp: +62 83 114 91 59 10

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan teknik kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Untuk menguji kualitas data dari instrumen yang digunakan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas, ialah syarat saat melakukan uji regresi linear berganda. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan bahwa varian variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh varian variabel profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi sebesar 82 persen. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif pada kinerja auditor.

**Kata Kunci:** profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja auditor

### ABSTRACT

*This study aimed to examine the effect of professionalism, hardiness personality, motivation and organizational culture on the performance of auditors in the public accounting firm of Bali Province. The samples in this study using saturation sampling method. The data were collected using a survey method with questionnaire technique. Respondents in this study were 55 people. To test the quality of the data from the instruments used to do with the validity and reliability test. Test the classical assumption of normality test, multicollinearity and heteroscedasticity test, intended as a requirement to perform multiple linear regression tests. The results of multiple regression analysis showed that the variation of the variable performance of auditors can be explained by a variety of variables professionalism, hardiness personality, motivation and organizational culture by 82 percent. The results showed that professionalism, hardiness personality, motivation and organizational culture have a positive influence on the performance of auditors.*

**Keywords:** professionalism, hardiness personality, motivation, organizational culture, performance auditor

### PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia bisnis banyak pengusaha yang ingin mengembangkan berbagai macam usaha. Masa ini persaingan di dunia usaha

semakin meningkat seiring dengan beragamnya macam industri. Berbagai cara dilakukan agar dapat tetap bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat. Perusahaan tidak bisa bersaing dengan hanya memperlihatkan laba yang tinggi, melainkan kewajaran pada laporan keuangan tersebut jauh lebih penting. Usaha yang sering dilakukan perusahaan yakni dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan pada pihak ketiga yang *independent*, dalam hal ini adalah akuntan publik. Kondisi ini tidak dapat dipungkiri dari kian banyaknya pihak yang mewajibkan laporan keuangan hasil audit yang dapat dipercaya. Jasa akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik sangat diperlukan guna menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan disajikan secara wajar dan dapat mempertanggungjawabkan (Raiyani, 2014).

Profesi akuntan publik di suatu negara adalah searah dengan perkembangan perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan. Perusahaan-perusahaan di suatu negara berkembang dengan pesatnya akibatnya tidak hanya diperlukan modal dari pemiliknya, akan tetapi mulai memerlukan modal dari kreditur, serta jika timbul berbagai perusahaan berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang modalnya berasal dari masyarakat, maka jasa akuntan publik mulai dipandang perlu. Profesi akuntan publik atau auditor kantor akuntan publik mempunyai peran penting pada perkembangan bisnis keseluruhan masa ini (Deasy, 2002).

Akuntan publik adalah akuntan yang melaksanakan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing professional pada

klien (Halim, 2008). Berdasarkan SK. Menkeu 17/PMK.01/2008 dalam bahwa Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disebut KAP adalah lembaga yang mempunyai izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Melalui profesi akuntan publik, masyarakat menginginkan penilaian yang bebas serta tidak memihak pada informasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan pada laporan keuangan. Profesi akuntan publik bertanggungjawab guna meningkatkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan (Mulyadi, 2009).

Informasi yang diberikan dalam bentuk laporan keuangan mampu digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan, lalu bagian akuntansi dituntut untuk dapat menyajikan informasi yang mempunyai relevansi, reliabilitas, daya uji, netralitas, dan disajikan dengan tepat (Kieso dkk., 2008). Kewajaran atas laporan keuangan yang diberikan oleh perusahaan sangat berguna untuk pihak intern dan ekstern perusahaan. Pihak intern perusahaan adalah manajemen serta semua orang yang turut berlangsung dalam kegiatan perusahaan. Manajemen membutuhkan informasi keuangan guna pengambilan keputusan, mengetahui keadaan keuangan perusahaan serta memudahkan dalam pengelolaan perusahaan. Pihak ekstern perusahaan merupakan investor, kantor pajak, kreditor serta pihak-pihak lain yang terlibat tidak langsung pada kegiatan perusahaan namun mempunyai kepentingan guna mengetahui prospek perusahaan di masa mendatang (Nugraha, 2015).

Posisi akuntan publik sebagai pihak *independent* yang menyampaikan opini kewajaran pada laporan keuangan mulai banyak dipertanyakan terutama selepas didukung oleh bukti makin meningkatnya ketentuan hukum pada kantor akuntan. Kurangnya independensi auditor serta semaraknya manipulasi akuntansi korporat mengakibatkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan mempertanyakan keberadaan akuntan publik sebagai pihak *independent*. Padahal 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).

Selaku penunjang keberhasilan saat melaksanakan tugas serta fungsinya dengan optimal, sangat perlu adanya kinerja auditor yang baik serta berkualitas. Kinerja auditor adalah kemampuan diri seorang auditor menghasilkan temuan ataupun hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan berdasarkan pengelolaan serta tanggung jawab keuangan yang dilakukan pada satu tim pemeriksaan (Yanhari, 2007).

Suasana kerja yang kurang kondusif memengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen pada pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Service, dan Rite Aid hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti *The Big Five*. KAP kelas menengah serta tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM

Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal (Zainal, 2008). Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., pada saat terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka (Widodo, 2008).

Tujuan organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi. Salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia pada suatu KAP, sehingga dapat dikatakan kinerja auditornya sangat menentukan kinerja KAP. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih menonjol atau lebih baik ke arah pencapaian tujuan organisasi (Fanani dkk., 2008).

Kepribadian adalah cerminan sumber daya manusia yang berpengaruh pada kinerja. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pola pikir yang bersifat optimis. Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan stressor yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness* (Kobasa, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005). Schultz dan Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang mempunyai tingkat *hardiness* yang tinggi mempunyai sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres.

Individu yang mempunyai *hardiness* yang rendah dalam kondisi mempunyai ketidakpercayaan akan kemampuan dalam mengendalikan situasi. Individu dengan *hardiness* yang rendah memandang kemampuannya rendah dan

tidak berdaya serta diatur oleh nasib. Penilaian tersebut menyebabkan kurangnya pengharapan, membatasi usaha dan mudah menyerah ketika mengalami kesulitan sehingga mengakibatkan kegagalan. *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu termasuk para auditor yang berkerja pada KAP selain memerlukan ketrampilan yang lebih beragam juga memerlukan keyakinan yang kuat dalam memandang dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan dihadapi di sana.

Salah satu kriteria profesionalisme yang ada dalam sumber daya manusia yang harus dimiliki KAP adalah penyampaian laporan auditnya yang tepat waktu. Ketepatan waktu perusahaan dalam mempublikasikan laporan keuangan pada masyarakat umum serta Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tergantung juga dari menyelesaikan pekerjaan audit serta ketepatan waktu dari auditornya. Ketepatan waktu ini terkait dengan manfaat dari laporan keuangan itu.

Perbedaan tanggal opini audit dengan waktu tanggal laporan keuangan pada laporan keuangan mengindikasikan tentang lamanya waktu penyelesaian pekerjaan auditnya. Hal yang penting ialah bagaimana hendaknya penyajian laporan keuangan dapat tepat waktu ataupun tidak terlambat serta kerahasiaan informasi atas laporan keuangan tidak bocor pada pihak lain yang bukan kompetensinya selama ikut memengaruhinya. Bila terjadi hal yang sebaliknya yakni terjadi keterlambatan maka akan menyebabkan manfaat informasi yang disajikan menjadi tidak akurat dan berkurang.

Sukses suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam perusahaan itu untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan strategik yang memengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan berkembang. Sebaliknya organisasi yang tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kemunduran.

Sangat perlu untuk selalu siap menghadapi perubahan yang selalu terjadi tersebut, Kantor Akuntan Publik (KAP) dituntut untuk selalu memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat structural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja auditor untuk menumbuhkan komitmen yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Hal tersebut sangatlah penting mengingat perhatian orang terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Alwi, 2012).

Budaya organisasi (kerja) ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi motivator, memberi

inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak (Andaliza, 2005).

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori akuntansi perilaku (*Behavioral accounting*). Konsep perilaku (*behavioural concept*) dari awalnya ialah kajian bidang utama pada psikologi serta sosial psikologi, namun faktor-faktor psikologi serta sosial psikologi semacam personalitas, sikap, persepsi dan motivasi sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Teori sikap serta perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menjelaskan bahwa perilaku ditentukan oleh aturan-aturan sosial, kebiasaan dan sikap. Menurut Khikmah (2005), sikap mengasung pemahaman perihal tendensi atau kecenderungan agar bereaksi. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan saat menampilkan suatu perilaku, hingga berfungsi memberikan pedoman dan mengarahkan bagi perilaku. Menurut Triandis (1971), bahwa model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif dengan menyatakan faktor perasaan, sosial dan konsekuensi dirasakan bakal memengaruhi tujuan perilaku. Kebiasaan ialah penentu sikap yang tidak langsung dan langsung. Perilaku tidak mungkin terjadi jika kondisi yang memfasilitasi tidak membolehkan.

Selanjutnya dalam penelitian Kusnadi (2015) menunjukkan hasil profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor. Adelia (2014), menemukan dalam hasil penelitiannya bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.



Penelitian yang dilakukan oleh Kompiang (2013) dan Septiani (2014), menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Keterkaitan antara *hardiness* dengan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Kobasa (Kreitner dan Kinicki, 2014), yang menyebutkan *hardiness* melibatkan kemampuan untuk secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah bentuk stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Yang mana *commitment* mencerminkan sejauh mana individu terlibat dalam apapun yang dilakukannya. Selanjutnya, individu yang memiliki *control* percaya mereka dapat memengaruhi peristiwa yang menyangkut kehidupan mereka. *Challenge* dipandang sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Senada dengan penelitian Bartone (1999), yang menyatakan bahwa *hardiness* merupakan prediktor yang signifikan pada kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Bartone (2009) dan Dian (2014), menyebutkan bahwa *hardiness* berpengaruh pada kinerja.

H<sub>2</sub> : Kepribadian *hardiness* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Pada Standar Profesional Akuntan Publik tercantum bahwa untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus mempunyai motivasi kerja (Meylinda, 2015). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh auditor. Motivasi dapat membangkitkan semangat kinerja auditor junior untuk bekerja lebih baik sehingga seorang auditor yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memengaruhi kerja menjadi lebih tinggi. Handoko (2001: 199) mengemukakan

bahwa “Karyawan biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja nyaman, dan pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

Sulton (2010), menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja seorang auditor akan mendukung semangat dan kecepatan dalam menyelesaikan tugasnya hingga tingkat kesalahan akan makin berkurang. Penelitian Sarita dan Agustina (2009), menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Winidiantari (2015), dalam penelitiannya menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Tiap perusahaan tentu mempunyai pengertian tersendiri terhadap kata budaya itu sendiri yang mencakup identitas, ideologi, etos budaya, gaya, eksistensi, aturan, filosofi, tujuan spirit, sumber informasi, pola prilaku serta visi perusahaan. Hingga dapat dikatakan *corporate culture* (budaya organisasi) ialah sebagai aturan nilai yang ada pada perusahaan yang dijadikan pegangan untuk sumber daya manusia perusahaan saat menjalankan nilai – nilai serta kewajiban guna berperilaku dalam perusahaan.

Trisnaningsih (2007), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan Adelia (2014), penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Budaya memengaruhi banyak aspek kehidupan baik individu maupun organisasi, Sherriton dan Stren (1997: 212).

Peranan budaya organisasi ialah sebagai sarana guna menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dikerjakan dan tidak, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi (Pramastuti, 2006). Budaya organisasi diduga menjadi faktor yang sangat relevan pada saat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi di masa datang. Kinerja organisasi akan berdampak negative jika budaya merosot. Budaya organisasi yang menghambat kinerja terdapat pada banyak organisasi, bahkan diberbagai organisasi yang penuh dengan orang pandai sekalipun. Walaupun budaya relative sulit berubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri (Hofstede, 1990) dalam Adelia (2014). Akibatnya karyawan akan mempunyai kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian

dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan kualitatif yang berbentuk asosiatif, artinya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja, dan budaya organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Lokasi tersebut dipilih untuk memudahkan pengumpulan data karena kantor akuntan publik yang terdaftar dalam Direktori akan mudah diketahui nama beserta alamatnya.

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja, dan budaya organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel dependen (*dependent variable*) merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Ikhsan, 2008). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja auditor. Variabel independen (*Independent variable*) merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya

(Ikhsan, 2008). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian *hardiness* (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif pada penelitian ini meliputi daftar nama Kantor Akuntan Publik di Bali yang tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia. Sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skor jawaban kuisioner yang terkumpul, dan jumlah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan tanpa perantara. Data primer pada penelitian yaitu berupa hasil kuesioner atau jawaban dari responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung atau melalui sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah daftar nama Kantor Akuntan Publik dan jumlah auditor yang ada di Kantor Akuntan Publik Bali yang tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 115). Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bali sebanyak 80 orang yang terdaftar dalam *Directory* IAPI tahun 2016.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri layaknya yang dimiliki populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling

jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan sampel yang relevan terhadap penelitian. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang terdaftar di Institute Akuntan Publik Indonesia (IAPI) wilayah Provinsi Bali. Adapun kriteria yang dijadikan dasar pemilihan anggota sampel pada penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar dalam direktori IAPI pada tahun 2016 dan minimal bekerja satu tahun.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:199). Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden mengenai profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi, dan budaya organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui kertetgantungan variabel terikat terhadap satu variabel bebas, serta untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebas. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja auditor. Selain itu, penelitian

ini juga disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji signifikan F dan uji parsial (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian yang berjumlah 55 orang. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan pengalaman di bidang audit. Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel profesionalisme sebesar 11,49 dan nilai tertinggi sebesar 38,43. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel profesionalisme sebesar 30,4549, berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 30,4549 maka termasuk pada responden yang mempunyai profesionalisme tinggi. Jika jumlah skor jawaban lebih kecil dari 30,4549 maka termasuk pada responden yang mempunyai profesionalisme yang rendah. Standar deviasi sebesar 7,61488, berarti perbedaan nilai profesionalisme yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 7,61488.

Variabel kepribadian *hardiness* mempunyai nilai terendah sebesar 14,84 dan nilai tertinggi sebesar 47,72. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kepribadian *hardiness* adalah sebesar 38,5527, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 38,5527 maka termasuk pada responden yang mempunyai kepribadian *hardiness* tinggi. Jika jumlah skor jawaban lebih kecil dari 38,5527 maka termasuk pada responden yang mempunyai kepribadian *hardiness* yang rendah. Standar deviasi sebesar 10,17113, berarti

perbedaan nilai kepribadian *hardiness* yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 10,17113.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	55	11,49	38,43	30,4549	7,61488
Kepribadian <i>hardiness</i> (X <sub>2</sub> )	55	14,84	47,72	38,5527	10,17113
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	55	6,00	21,00	16,9553	5,45537
Budaya organisasi (X <sub>4</sub> )	55	4,00	14,32	11,5976	3,40793
Kinerja auditor (Y)	55	12,00	44,68	36,2725	9,70001

Sumber: Data diolah, 2016

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai terendah sebesar 6,00 dan nilai tertinggi sebesar 21,00. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sebesar 16,9553, ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 16,9553 maka termasuk pada responden yang mempunyai motivasi kerja tinggi. Jika jumlah skor jawaban lebih kecil dari 16,9553 maka termasuk pada responden yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Standar deviasi sebesar 5,45537, ini berarti perbedaan nilai motivasi kerja yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 5,45537.

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai terendah sebesar 4,00 dan nilai tertinggi sebesar 14,32. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel budaya organisasi sebesar 11,5976, ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 11,5976 maka termasuk pada responden yang mempunyai budaya organisasi tinggi. Jika jumlah skor jawaban lebih kecil dari 11,5976 maka termasuk pada responden yang mempunyai budaya organisasi yang



rendah. Standar deviasi sebesar 3,40793, ini berarti perbedaan nilai budaya organisasi yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,40793.

Variabel kinerja auditor mempunyai nilai terendah sebesar 12,00 dan nilai tertinggi sebesar 44,68. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kinerja auditor sebesar 36,2725, hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 36,2725 maka termasuk pada responden yang mempunyai kinerja auditor tinggi. Jika jumlah skor jawaban lebih kecil dari 36,2725 maka termasuk pada responden yang mempunyai kinerja auditor yang rendah. Standar deviasi sebesar 9,70001, hal ini mempunyai arti perbedaan nilai kinerja auditor yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 9,70001.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini digunakan indikator pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$ .

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang mempunyai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$ .

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Kolerasi Item Total	Keterangan
Profesionalisme (X1)	X1.1	0,877	Valid
	X1.2	0,821	Valid
	X1.3	0,888	Valid
	X1.4	0,605	Valid
	X1.5	0,950	Valid
	X1.6	0,745	Valid
	X1.7	0,727	Valid
	X1.8	0,678	Valid
Kepribadian <i>hardiness</i> (X2)	X2.1	0,888	Valid
	X2.2	0,914	Valid
	X2.3	0,857	Valid
	X2.4	0,394	Valid
	X2.5	0,911	Valid
	X2.6	0,941	Valid
	X2.7	0,931	Valid
	X2.8	0,855	Valid
	X2.9	0,909	Valid
	X2.10	0,864	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,959	Valid
	X3.2	0,961	Valid
	X3.3	0,971	Valid
	X3.4	0,980	Valid
	X3.5	0,948	Valid
	X3.6	0,962	Valid
Budaya organisasi (X4)	X4.1	0,953	Valid
	X4.2	0,962	Valid
	X4.3	0,953	Valid
	X4.4	0,917	Valid
Kinerja auditor (Y)	Y.1	0,924	Valid
	Y.2	0,915	Valid
	Y.3	0,852	Valid
	Y.4	0,884	Valid
	Y.5	0,858	Valid
	Y.6	0,779	Valid
	Y.7	0,887	Valid
	Y.8	0,924	Valid
	Y.9	0,876	Valid
	Y.10	0,931	Valid
	Y.11	0,908	Valid
	Y.12	0,903	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Instrumen yang digunakan disebut reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam

Tabel 3, dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,939	Reliabel
X2	0,974	Reliabel
X3	0,984	Reliabel
X4	0,961	Reliabel
Y	0,975	Reliabel

*Sumber:* Data diolah, 2016

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian yang menggunakan statistik parametrik dengan model analisis regresi linier berganda adalah uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,078 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)**

	Unstandardized Residual
N	55
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,078

*Sumber:* Data diolah, 2016

Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 5, menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas

dalam model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,300	3,332	Bebas Multikolinearitas
X2	0,532	1,879	Bebas Multikolinearitas
X3	0,217	4,598	Bebas Multikolinearitas
X4	0,420	2,380	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2016

Oleh karena hasil perhitungan nilai signifikansi masing-masing variabel menunjukkan level  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) yaitu 0,064 untuk profesionalisme, 0,137 untuk kepribadian *hardiness*, 0,114 untuk motivasi kerja, dan 0,246 untuk budaya organisasi berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme (X1), kepribadian *hardiness* (X2), motivasi kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja auditor (Y). Sebagai dasar perhitungannya digunakan model persamaan linear berganda sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 6 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = -4,535 + 0,394X_1 + 0,273X_2 + 0,567X_3 + 0,611X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Nilai konstanta sebesar -4,535 menjelaskan jika nilai profesionalisme (X<sub>1</sub>), kepribadian *hardiness* (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>4</sub>) sama dengan nol, maka nilai kinerja auditor (Y) sebesar -4,535. Nilai konstanta tersebut

bernilai negatif, ini berarti tanpa adanya profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi maka kinerja auditor tidak akan baik.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4,535	4,225		-1,073	0,288
X1	0,394	0,186	0,222	2,121	0,039
X2	0,273	0,075	0,287	3,639	0,001
X3	0,567	0,219	0,319	2,586	0,013
X4	0,611	0,252	0,215	2,422	0,019
<i>Adjusted R Square</i>	0,822				
F Hitung	63,201				
F Sig.	0,000				

Sumber: Data diolah, 2016

Nilai koefisien regresi profesionalisme ( $X_1$ ) sebesar 0,394 berarti menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika profesionalisme semakin baik maka kinerja auditor akan semakin baik pula.

Nilai koefisien regresi kepribadian *hardiness* ( $X_2$ ) sebesar 0,273 berarti menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepribadian *hardiness* semakin tinggi maka kinerja auditor akan semakin baik.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,567 berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja auditor semakin baik.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,611 berarti menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa budaya organisasi berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai budaya organisasi semakin kuat maka kinerja auditor semakin baik.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,822 atau 82% artinya besarnya profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja auditor sebesar 82% sedangkan sisanya 18% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil uji Anova atau (*F test*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 63,201 dan nilai df sebesar 54, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Ini menunjukkan model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja auditor atau dapat dikatakan bahwa profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) mempunyai nilai  $b_1 = 0,394$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Jadi variabel profesionalisme auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahma Prayanti (2012) dan Putri (2013), yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan kinerja auditor.

Menurut Hardjana (2002) bahwa profesional adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor mempunyai profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) mempunyai nilai  $b_2 = 0,273$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima. Jadi variabel kepribadian *hardiness* auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bartone (2009) dan Iva (2011), yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* berhubungan positif dengan kinerja. *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu termasuk para auditor yang berkerja pada KAP selain memerlukan ketrampilan yang lebih beragam juga memerlukan keyakinan yang kuat dalam memandang dan menyelesaikan suatu permasalahan yang akan dihadapi di sana. Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor mempunyai profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 6 diketahui bahwa  $b_3$  untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,567 dengan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor pada KAP di Bali. Hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki auditor, sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditornya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winidiantari (2015), yang menyebutkan bahwa auditor yang mempunyai motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya mampu memberikan hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja diperlukan dalam kinerja auditor untuk memberikan rasa semangat yang akan memengaruhi kinerja auditor.

Pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) mempunyai nilai  $b_4 = 0,611$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga  $H_4$  diterima. Jadi variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Adelia (2014), yang menemukan bahwa beberapa elemen budaya organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan memengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi



mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dapat disimpulkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja, bahwa seorang auditor yang menerapkan peraturan dan norma-norma sesuai dengan budaya organisasi maka kinerjanya akan semakin baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa, profesionalisme, kepribadian *hardiness*, motivasi kerja auditor dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor KAP di Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap profesionalisme, kepribadian *hardines*, Motivasi kerja auditor dan budaya organisasi yang dimiliki auditor pada KAP di Bali, maka kinerja auditor yang dihasilkan akan lebih baik.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi auditor, penelitian ini dapat menjadi sumber tambahan informasi dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kinerja auditor. Auditor diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dalam setiap pelaksanaan proses audit, meningkatkan sikap kepribadian *hardiness* agar laporan keuangan auditan yang dihasilkan lebih berkualitas serta mampu lebih loyal dan komitmen terhadap profesi akuntan yang digeluti. Peningkatan kinerja auditor mutlak diperlukan mengingat jasa profesional akuntan semakin pesat dibutuhkan, maka pengembangan pengetahuan auditor perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan

program pendidikan formal dan pelatihan profesi yang berkelanjutan yang berhubungan dengan tugas pemeriksaan.

## REFERENSI

- Adelia, Lukyta. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis*. Universitas Udayana.
- Agustia, Dian. 2006. Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Variabel – Variabel *Individual Work Outcomes*. *Majalah Ekonomi*, tahun XVI No. 1 April 2006.
- Alwi, Syafarudin. 2012. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal SINERGI Edisi khusus on human resources*. 6(1), h: 1-23.
- Andaliza. 2005. Aktivitas Pengendalian Mutu Jasa Audit Laporan Keuangan Historis (Studi Kasus pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Surabaya). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. 7(1), h: 61-88.
- Bartone, Paul T. 2009. Big Five Personality Factors, Hardiness, and Social Judgment as Predictors of Leader Performance. *Leadership & Organization Development Journal*. 30(6), pp:120-145.
- Deasy, Ariyanti Rahayuningsih. 2002. Harapan dan Kenyataan dalam Berkarir di Kantor Akuntan Publik: Suatu Perbandingan antara Mahasiswa Akuntansi dan Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 4(3): h:229-252.
- Dian, Oktaria. 2014. Kepribadian Hardiness dengan Prestasi Kerja pada Karyawan Bank. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang*. 2(1), h: 223-249.
- 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(2), h: 140-155.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan*. Edisi ketiga. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hardjana, Agus. 2002. *Pekerja Profesional*. Yogyakarta : Kanisius.
- Iva, Marlinda. 2014. Hubungan Hardiness Dengan Locus Of Control Eksternal Pada Mahasiswa Perantauan Dalam Menyelesaikan Skripsi. *Jurnal Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya Malang*. 10(3), h:123-145.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Kompiang, Martina. 2013. Pengaruh Independensi , Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4(1), h: 39-53.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 9. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Kusnadi, I Made Gheby. 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 13(1), pp: 276-291.
- Meylinda, Triyanthi. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Internal Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 10(3), h: 797-809.
- Mondy, R.W. and Noe III R.M. 1993. *Human Resources Management*. Fifth Edition. Needham Height, Massachusetts : Simon and Schuster, Inc.
- Morrow, P.C. and J.F. Goetz. 1988."Professionalism as form of work commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 3(2), pp: 92-111.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : UPP-STIM YKPN.
- Pramastuti, Suluh. 2006. Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 10(1), h: 1-23.
- Raiyani, I. D. G. Dharma Suputra. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Dan Locus Of Control Terhadap Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 6(3), pp: 429-438

- Sherriton and Stren, J.L. 1997. *Corporate Culture : Removing the Hidden Barriess to Team Succes*, New York : Amacon.
- Siegel dan R. Marconi, 1989, *Behavioral Accounting*, South-Western Publishing, Ohio.
- Silverthorne, Colin. 2004. The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. 2(5), pp: 592-599.
- Siregar, Enda Mora. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas Sumatra Utara*. 5(3), h: 52-73.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Triandis, H.C. 1971. *Attitudes and Attitudes Change*. Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Trisnianingsih. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.
- Wadey, R. G. 2009. An Examination of Hardiness Throughout The Sport Injury Process. *Thesis*. University of Wales Institute.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi 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.

- Winidiantari, Ni Putu. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 12(1), h: 249-264.
- 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.
- Zaenal, Fanani. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 5(2), h: 87-104.