

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN PROFESI PADA KINERJA AUDITOR

Ni Made Regina Amandani<sup>1</sup>  
Made Gede Wirakusuma<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: reginaamandani@gmail.com/ telp: +62 82236296170

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor yang menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap komitmen seorang auditor pada suatu kantor akuntan publik maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor yang menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan di suatu kantor akuntan publik maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditornya. Pelatihan profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor yang menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan yang diberikan kepada auditor di suatu kantor akuntan publik maka kinerja auditor akan cenderung meningkat.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan profesi, kinerja auditor

### ABSTRACT

*This study aimed to determine the effect of organizational commitment, leadership style and professional training on the performance of auditors of public accounting firms in the province of Bali. The sampling method used is purposive sampling method. Data collection is done by using questionnaire. The samples used were 46 respondents. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results indicate that organizational commitment has positive effect on the performance of auditors shows that the higher the attitude of the commitment of an auditor the more it will affect its performance. Leadership style has positive effect on the performance of auditors which shows that the better way to lead the leaders will increasingly affect the performance of auditors. Professional training has a positive effect on the performance of auditors which shows that the more often the training given to the auditor, the auditor's performance will tend to increase.*

**Keywords:** organizational commitment, leadership style, professional training, performance auditor

## **PENDAHULUAN**

Teori keagenan merupakan teori yang mengemukakan mengenai hubungan antara pemegang saham (*shareholders*) sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Agen merupakan pihak yang dikontrak oleh prinsipal untuk bekerja demi kepentingan prinsipal tersebut. Agen harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang diberikan oleh prinsipal. Teori agensi mengasumsikan bahwa tiap-tiap individu baik prinsipal maupun agen semata-mata termotivasi oleh kepentingan diri sendiri yang akan menimbulkan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen.

Adanya faktor kepentingan masing-masing pihak antara prinsipal dan agen dapat menimbulkan konflik yang dalam teori ini disebut dengan *Asymmetric Information (AI)* (Arifin, 2007 dalam Satwika, 2015). *Asymmetric Information (AI)* merupakan ketidakseimbangan informasi yang disebabkan karena adanya distribusi informasi yang tidak sama yang terkait dengan sebuah transaksi bisnis (Astika, 2011:4). Ketidakikutsertaan prinsipal di dalam mengelola bisnis mengakibatkan timbulnya ketergantungan terhadap agen. Ketergantungan tersebut memberikan celah kepada agen untuk memanipulasi pekerjaan yang akan dilaporkan untuk kepentingan pribadinya.

Setiap periode tertentu, agen akan memberikan laporan pertanggungjawaban kepada prinsipal yang digunakan sebagai dasar di dalam pengambilan keputusan-keputusan penting. Oleh karena pentingnya laporan keuangan tersebut, timbul rasa keraguan prinsipal terhadap agen. Untuk mengurangi rasa keraguan prinsipal terhadap agen, kantor akuntan publik

diperlukan untuk menanggulangi permasalahan tersebut dengan mengaudit laporan keuangan perusahaan dan kemudian memberikan pernyataan kewajaran.

Halim (2015:14) menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik merupakan lembaga yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan telah mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang No.5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik. Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan oleh akuntan publik yaitu berupa jasa attestasi dan non attestasi (Jusup, 2014:21).

Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para akuntannya. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Boyton & Kell, 2006:16 dalam Suseno, 2013). Profesi akuntan sangat penting bagi para *stakeholder* dari suatu perusahaan. Mulyadi (2002:4) menyebutkan bahwa masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan dari audit yang dilakukan oleh akuntan publik. Danielle dan Miguel (2008) menyebutkan bahwa secara umum tanggung jawab auditor bertindak secara objektif. Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan perusahaan. Menurut Rahmawati (2011), profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor.

Seorang auditor dalam proses audit memberikan opini kewajaran dengan *judgment* yang didasarkan pada kejadian masa lalu, sekarang, maupun masa yang akan datang (Jamilah dkk., 2007). Seorang auditor harus mampu menyajikan informasi yang memiliki relevansi, reliabilitas, daya uji, netralitas, dan disajikan dengan tepat. Keberadaan auditor juga tidak terlepas dari adanya kebutuhan manajemen mengenai pertanggungjawaban dan transparansi atas kinerja perusahaan. Auditor harus memediasi berbagai perbedaan kepentingan yang dimiliki oleh para pelaku bisnis dan masyarakat. Agar dapat menjalankan perannya, auditor harus selalu menjaga mutu dan kualitas jasa yang diberikannya kepada kliennya. Seorang auditor harus memiliki profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil audit dari seorang auditor harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan baik buruknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor.

Menurut Kalbers dan Forgarty (1995) kinerja auditor merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsungnya. Kinerja auditor merupakan suatu tindakan ataupun pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Fanani, 2008). Kinerja auditor 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. Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan

dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Beberapa peneliti terdahulu percaya bahwa karyawan yang dapat mengontrol dan mengelola stres dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi (Ciarrochi *et al.*, 2002).

Peningkatan kinerja dalam suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu atau yang sering disebut dengan faktor individual dan juga kondisi yang berasal dari luar individu yang sering disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi pengalaman, jenis kelamin, kesehatan, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari komitmen organisasional dan *locus of control*. Sedangkan faktor situasional meliputi gaya kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Salah satu faktor individual yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diciptakan apabila anggota dari organisasi menyadari hak dan kewajibannya sebagai anggota tanpa melihat jabatan ataupun kedudukan masing-masing individu. Bariyima (2012) menyebutkan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall, 1990 dalam Nouri dan Parker, 1998).

Auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap tempat ia bekerja, auditor akan memiliki rasa yang besar untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan

prestasinya serta memiliki keyakinan yang pasti dalam hal mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012). Rendy (2012) menyebutkan bahwa secara signifikan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meyer *et al.* (1989) dan Fernando *et al.* (2005) mengemukakan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja adalah positif.

Faktor situasional yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Uman (2010:269) para pemimpin sangat memainkan peran dalam membantu sebuah kelompok, organisasi ataupun masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu faktor dari keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang ditugaskan untuk memimpin organisasi tersebut (Siagian, 1997). Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga diharapkan dapat memotivasi dan mengarahkan bawahannya.

Hasil penelitian dari Heny (2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja auditor. Penelitian menurut Trisnaningsih (2007) juga membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk. (2010), komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Selain gaya kepemimpinan, auditor juga harus menjalani pelatihan profesi yang mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Dalam praktiknya, seorang auditor akan dihadapkan pada permasalahan dalam mengerjakan tugas pengauditan, bekal pengetahuan yang didapatkan selama dibangku perkuliahan belum cukup untuk mengaplikasikannya kedalam praktik mengaudit. Oleh karena itu, pelatihan profesi yang diberikan oleh kantor akuntan publik dianggap perlu untuk membantu auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Tian-Hui (2009), pelatihan dan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran terhadap informasi dan keterampilan dalam pengambilan keputusan. Pencapaian keahlian auditor dimulai dengan mengikuti pendidikan formal dan kemudian dikembangkan melalui pengalaman dalam melakukan praktik audit. Boner dan Walker (1994) menyebutkan bahwa pengalaman yang didapat dari program pelatihan mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan keahlian auditor. Eynon *et al.* (1997) menyatakan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan untuk membangun akuntan yang sukses.

Pelatihan yang harus di lakukan oleh seorang auditor tersebut dapat berupa berbagai kegiatan seperti mengikuti seminar, lokakarya, simposium, dan kegiatan yang menunjang keterampilan mengenai audit lainnya. Viator (2000) menyebutkan bahwa faktor penting yang dapat membangun keberhasilan dari suatu pelatihan adalah adanya kepercayaan dan komitmen antara pelatih dan auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cholifah (2010) mengenai pengaruh supervisi dan pelatihan pada kinerja auditor junior membuktikan bahwa pengaruh supervisi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini dimotivasi oleh banyaknya kasus kegagalan audit belakangan ini yang telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Salah satu kasus yang baru-baru ini terjadi yaitu kasus Akuntan Publik Ben Ardi, CPA pada tahun 2015 dimana Akuntan Publik Ben Ardi, CPA terbukti belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum yang dinilai berpotensi berpengaruh cukup signifikan terhadap Laporan Auditor Independen. Posisi akuntan publik sebagai pihak independen yang memberikan opini kewajaran terhadap laporan keuangan serta profesi auditor yang merupakan profesi kepercayaan masyarakat juga mulai banyak dipertanyakan apalagi setelah didukung oleh bukti semakin meningkatnya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Padahal profesi akuntan mempunyai peranan penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keagenan. Teori keagenan merupakan suatu kontrak antara satu atau lebih prinsipal dengan agen untuk melaksanakan beberapa layanan bagi prinsipal dengan melakukan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen (Jensen dan Meckling, 1976 dalam Pebi, 2010). Agen bertanggungjawab kepada prinsipal dengan membuat laporan pertanggungjawaban setiap periode tertentu. Teori keagenan dapat membantu seorang auditor sebagai pihak ketiga untuk memahami



permasalahan yang terjadi antara prinsipal dan agen (Sanjiwani, 2016). Adanya seorang auditor independen, diharapkan dapat mengantisipasi kecurangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen atau agen.

Komitmen organisasional menunjukkan adanya suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday *et al.*, 2007). Komitmen organisasi dapat dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan anggota organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Akan terjalin hubungan yang baik apabila auditor memiliki rasa kesetiaan yang tinggi dan dapat mengidentifikasi dirinya terhadap tempat ia bekerja. Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor akan berdampak pada kinerja auditor.

Hasil penelitian Yuskar dan Selly Devisia (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor. Rendy (2012), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja auditor. Siders *et al.* (2001) menyatakan bahwa komitmen internal *foci* berhubungan dengan kinerja untuk *reward* secara organisasional, sedangkan komitmen eksternal *foci* berpengaruh pada kinerja relevan dengan *reward* oleh para konsumen.

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Trisnaningsih (2007) apabila kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi

formal tertentu, dimana para manajer diharuskan mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan kedisiplinan bekerja kepada para auditor sehingga dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja, hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Elya, dkk. (2010) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja auditor. Kemudian menurut Adeyeme dan Fagbemi (2010) kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerja dari seorang auditor.

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor

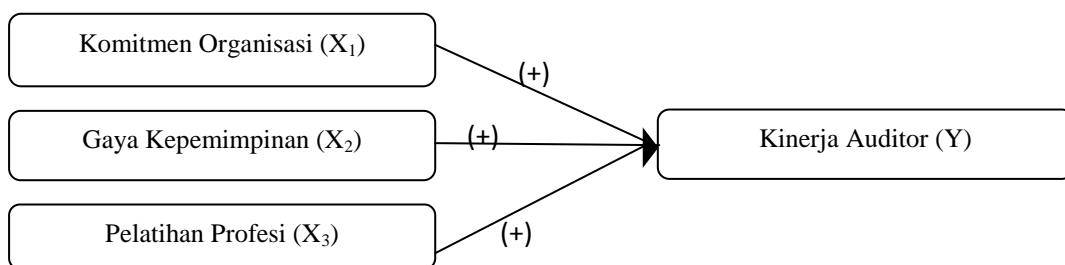
Seorang auditor professional harus memenuhi persyaratan dengan menjalani berbagai pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang dimaksud dapat berupa mengikuti seminar atau symposium. Pelatihan ini berfungsi untuk meningkatkan pengalaman auditor sehingga diharapkan dapat meningkatkan ketelitian masing-masing auditor dalam melakukan pemeriksaan audit. Ketelitian yang tinggi didalam pemeriksaan audit akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan menunjukkan kinerja auditor yang baik. Adinda (2008) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor junior dan penelitian

yang dilakukan Satwika (2015) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif pada kinerja auditor.

H<sub>3</sub>: Pelatihan Profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor.



**Gambar 1. Desain Penelitian**

*Sumber:* data diolah, 2016

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2016 yang seluruhnya berlokasi di Kota Denpasar. Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini adalah untuk memudahkan pengumpulan data dalam hal mengetahui nama beserta alamat Kantor Akuntan Publik dikarenakan kantor akuntan publik yang terdaftar dalam Direktori sudah dilengkapi dengan nama dan alamatnya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja

audit (Y). Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan ataupun suatu organisasi dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum, dalam semua hal material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002:11). Kinerja auditor dapat dilihat dari pencapaian hasil kerjanya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya. Indikator-indikator yang digunakan didalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Cholifah (2010) yaitu; 1) patuh pada prosedur audit, 2) mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, 3) mampu menyelesaikan tugas dengan baik, 4) mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja, 5) mampu mengomunikasikan hasil audit, 6) mendahulukan kualitas dari pada kuantitas.

Variabel independen pertama dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ). Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008:157). Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal tersebut mencerminkan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Indikator-indikator yang digunakan didalam penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen

(1984) dalam Trisnaningsih (2007) yaitu; 1) rasa memiliki organisasi, 2) loyalitas pada organisasi, 3) mempunyai ikatan emosional dengan organisasi, 4) banyak masalah jika keluar, 5) mudah terikat dengan organisasi, 6) konsekuensi negatif jika keluar perusahaan.

Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_2$ ). Gaya kepemimpinan digunakan untuk mengatur dan mengkoordinasikan bawahan oleh seorang pemimpin dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Indikator-indikator yang digunakan didalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Gibson (1996) dalam Setyadi (2016) yaitu; 1) hubungan antara pemimpin dengan bawahan, 2) cara mengambil keputusan, 3) cara pandang, 4) mengomunikasikan tujuan, 5) memberikan penghargaan.

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini adalah pelatihan profesi ( $X_3$ ). Untuk mencapai kesuksesan, seorang akuntan tidak dapat hanya terpaku dengan kurikulum yang ada, melainkan diperlukan pelatihan melalui kursus-kursus pendidikan profesionalisme lanjutan. Indikator-indikator yang digunakan didalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Cholifah (2010) yaitu; 1) mengikuti pelatihan audit, 2) mengikuti pelatihan perbankan, 3) pelatihan dibiayai oleh KAP, 4) KAP mengadakan pelatihan audit, 5) pelatihan sesuai dengan tingkat auditor, 6) mengikuti seminar/symposium, 7) memperbaiki prestasi kerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden seputar variabel yang dimaksud yaitu pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor Kantor

Akuntan Publik di Provinsi Bali. Data sekunder pada penelitian ini adalah daftar nama Kantor Akuntan Publik di Bali yang menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia.

Populasi merupakan suatu 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, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Kantor Akuntan Publik yang digunakan adalah Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2016 yang berlokasi di Bali sejumlah 7 Kantor Akuntan Publik.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014:116). Adapun yang menjadi kriteria responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali yang memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 1 tahun. Kriteria ini dipilih karena auditor yang memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 1 tahun memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerja (Wibowo, 2009). Setelah menggunakan teknik *purposive sampling*, didapatkan sampel sebanyak 65 auditor dari jumlah populasi sebanyak 65 auditor.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:199). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, penelitian ini juga disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji signifikan F dan uji parsial (uji t). Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini di tunjukkan oleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = kinerja auditor
- $\alpha$  = konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_3$  = koefisien regresi
- $X_1$  = komitmen organisasi
- $X_2$  = gaya kepemimpinan
- $X_3$  = pelatihan profesi
- $\varepsilon$  = tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Data tersebut dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner ke sembilan Kantor Akuntan Publik yang tergabung di dalam Institut Akuntan Publik Indonesia wilayah Bali. Kuesioner disebarkan sebanyak 65 kuesioner dan hanya 46 kuesioner yang kembali. Suatu kuesioner dikatakan valid

jika pernyataan kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat minimum suatu kuesioner yang memenuhi validitas adalah jika nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30. Hasil uji validitas masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai  $r > 0,3$  sehingga disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,682	Valid
	X1.2	0,941	Valid
	X1.3	0,872	Valid
	X1.4	0,893	Valid
	X1.5	0,786	Valid
	X1.6	0,883	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,904	Valid
	X2.2	0,895	Valid
	X2.3	0,904	Valid
	X2.4	0,866	Valid
	X2.5	0,806	Valid
	X2.6	0,855	Valid
	X2.7	0,878	Valid
Pelatihan Profesi	X3.1	0,943	Valid
	X3.2	0,897	Valid
	X3.3	0,921	Valid
	X3.4	0,959	Valid
	X3.5	0,855	Valid
	X3.6	0,950	Valid
	X3.7	0,976	Valid
Kinerja Auditor	Y1	0,873	Valid
	Y2	0,919	Valid
	Y3	0,930	Valid
	Y4	0,898	Valid
	Y5	0,854	Valid
	Y6	0,844	Valid
	Y7	0,921	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 2, 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 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Komitmen organisasi	0,938	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,947	Reliabel
3.	Pelatihan Profesi	0,974	Reliabel
4.	Kinerja Auditor	0,956	Reliabel

*Sumber* : Data diolah, 2016

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dalam masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta masalah normalitas data. Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal atau tidak. Jika *Asymp. Sig (2 tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen) berarti distribusi itu normal.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*)**

<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	<b>Unstandardized Residual</b>
N	46
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,082

*Sumber*:Data diolah, 2016

Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikan sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,082 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Uji asumsi yang kedua yang harus dipenuhi adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Jika nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10 dan angka *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	0,687	1,456
Gaya Kepemimpinan	0,746	1,340
Pelatihan Profesi	0,666	1,502

*Sumber:* Data diolah, 2016

Uji heterokedastisitas adalah uji asumsi klasik ketiga yang harus dipenuhi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian ini dilakukan dengan Uji *Glejser* dengan melihat tingkat signifikansi, jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen organisasi	0,343	Bebas heteroskedastisitas

Gaya kepemimpinan	0,298	Bebas heteroskedasitas
Pelatihan profesi	0,070	Bebas heteroskedasitas

*Sumber:* Data diolah, 2016

Hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 5 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena model telah memiliki data yang terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas maka analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Pelatihan Profesi ( $X_3$ ) pada Kinerja Auditor ( $Y$ ) Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hasil olahan data dengan bantuan SPSS menggunakan model analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,866	1,559		-1,838	0,073
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,422	0,084	0,352	5,016	0,000
Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )	0,350	0,067	0,350	5,194	0,000
Pelatihan Profesi ( $X_3$ )	0,431	0,069	0,449	6,297	0,000
Adj.R Square =	0,848				
F hitung =	84,491				
Sig. F =	0,000				

*Sumber:* Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, model regresi yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = -2,866 + 0,422X_1 + 0,350X_2 + 0,412X_3 + \varepsilon$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -2,866 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas bernilai nol, maka nilai dari variabel terikat sebesar -2,866, ini berarti apabila komitmen organisasi nol atau tidak ada, gaya kepemimpinan tidak

ada dan pelatihan profesi tidak ada maka kinerja auditor akan buruk. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,422 artinya bila nilai komitmen organisasi bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $\beta_2$ ) sebesar 0,350 artinya bila nilai gaya kepemimpinan bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan profesi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,431 artinya bila nilai pelatihan profesi bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pengujian selanjutnya adalah uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Berdasarkan Tabel 6 besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,848. Ini berarti kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi sebesar 84,8 persen, sedangkan sisanya 15,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji statistik F digunakan untuk menguji kelayakan atau validitas dari suatu model regresi berganda dan untuk mengetahui apakah model penelitian dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis pada

Tabel 6, diperoleh nilai signifikan uji F adalah sebesar 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi berpengaruh secara serempak variabel terikatnya yaitu kinerja auditor.

Hasil pengujian nilai t hitung pada Tabel 6 menunjukkan bahwa  $\beta_1 = 0,422$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, akan timbul rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut.

Seorang auditor harus memiliki loyalitas yang tinggi dan rasa kesetiaan terhadap organisasinya, sehingga akan mendorong auditor untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi menghasilkan pemeriksaan audit yang berkualitas. Auditor akan merasa senang dalam bekerja dan akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando *et al.* (2005) dan Yuskar dan Selly Devisia (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 menunjukkan menunjukkan bahwa  $\beta_2 = 0,350$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis pertama ( $H_2$ ) dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik, akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Seorang pemimpin harus menjalin hubungan yang baik, memiliki rasa percaya serta dapat menghargai setiap gagasan dari para auditor. Selain itu seorang pemimpin juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan para auditor agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) dan Elya dkk. (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja.

Hasil perhitungan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa  $\beta_3 = 0,431$  dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pelatihan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis pertama ( $H_3$ ) dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan profesi dengan kinerja auditor. Pelatihan yang diberikan oleh kantor akuntan publik sangat membantu para auditor dalam mempertajam keahlian didalam mengaudit laporan keuangan, sehingga dapat memudahkan auditor melakukan pekerjaan lapangan. Bertambahnya pengalaman auditor yang didapat melalui program pelatihan, akan meningkatkan ketelitian auditor dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan ketelitian yang tinggi, akan menghasilkan

laporan audit yang berkualitas dan menunjukkan kinerja auditor yang baik. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinda (2011) dan Satwika (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan profesi berpengaruh signifikan positif pada kinerja auditor.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap komitmen seorang auditor pada suatu kantor akuntan publik maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan di suatu kantor akuntan publik maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditornya. Pelatihan profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan yang diberikan kepada auditor di suatu kantor akuntan publik maka kinerja auditor akan cenderung meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah bagi kantor akuntan publik sebaiknya tetap memperhatikan gaya kepemimpinan dan memberikan pelatihan secara berkala kepada para auditor dalam upaya meningkatkan kinerja auditor. Bagi auditor agar tetap menerapkan komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaan terutama yang berhubungan dengan keterlibatan kerja yang tinggi pada kantor akuntan publik.

### **REFERENSI**

- Adeyemi, Semiu Babatunde and Fagbemi, Temitope Olamide. 2010. Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria. *International Journal of Business and Manajement*, 5(5): pp: 1-11
- Adinda, Youra. 2011. Pengaruh Motivasi, Supervisi dan Pelatihan Terhadap kinerja Auditor Junior. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. Makasar.
- Astika, Putra I.B. 2011. *Teori Akuntansi: Konsep Dasar Akuntansi Keuangan*. Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Bariyima, David Kiabel. 2012. Auditor Internaling and Performance of Government Enterprises: A Nigeria Study. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 12 (6): pp:1-17
- Bonner, S.E & Walker P.L. 1994. The Effect Instruction and Experience on The Acquisition of Auditing Knowledge. *The Accounting Review*, 69(1): pp: 57-178
- Cholifah, Wahidah Rizqi. 2010. Pengaruh Supervisi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Junior. *Skripsi*. UIN.
- Ciarrochi, J., Deane, F.P. Anderson, S. 2002. Emotional Intelligence Moderates the Relationship between Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences* 32:pp: 197-209.
- Danielle E. Warren dan Miguel Alzola. 2008. Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Professional Identity. *JournalGroup Decis Negot* (2009) 18: pp:41–56
- Eynon, G., Hills, N. T., & Stevens, K. T. 1997. Factors that Influence the Moral Reasoning Abilities of Accountans: Implications for Universities and the Profession. *Journal of Business Ethics*, 16 (12): pp: 1297-1309
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Desember 5(2): h:139-155.



- Fernando, J., Mulki, J.P., & Marshall, G.W. 2005. A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance. *Journal of Business Research*, 58: pp:705-714
- Gibson James. L, Ivancevich John M. dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Halim, Abdul. 2008. *Dasar-Dasar Auditing Laporan Keuangan*. Yogyakarta: YKPN.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. September, 21(3): h:1-15
- Heny Arianti. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. (Studi Empiris Pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi Unhas Makassar*. h: 1-30
- Jusup, Haryono. 2014. *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Edisi 2. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Kalbers, Lawrence P., & Forgarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1): pp:64-86
- Meyer, J. P. et. al. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74: pp:152-156
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1992. *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press
- Mulyadi. 2002. *Auditing. Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nouri, Hossein and Parker, Robert J. 1996. The Effect of Organization Commitment on The Relation Between Budgetary Participation an Budgetary Slack. *Behavioral Research in Accounting*, 8(1): pp: 76-90

- Pebi, Ni Nyoman. 2010. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rendy Akriyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sanjiwani, Putri dan Wisadha, Suparta. 2016. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2): h:920-947.
- Satwika, Adhi Nugraha dan Ramantha, I Wayan. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3): h:916-943
- Setyadi, I Nyoman. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Universitas Udayana
- Siders, Scott., et. Al. 2001. The Effects of Privileging Moral or Performance Character Development in Urban Adolescents. *The Journal Of Early Adolescence*, pp:1-44
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suseno, Novie Susanti. 2013. Literature Review The Effect Of Independence, Size Of Public Accountant Office Toward Audit Quality And Its Impact On Public Accountant Reputation. *Journal of Applied Sciences Researches*. 9(1):p:62-66.
- Susiana dan Arleen Herawaty. 2007. Analisis Pengaruh Independensi, Mekanisme *Corporate Governance*, dan Kualitas Audit Terhadap Integritas Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar, p: 1-30
- Tian-Hui, Zhu. 2009. Library User Education Under the Circumstance of Network. *Us-China Education Review*,6(12): pp: 81-84

- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Auditor sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanudin. Makasar.
- Uman, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Viator, Ralph E. 2000. An Analysis of Formal Mentoring Programs and Perceived Barriers to Obtaining a Mentor at Large Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*, 13(1), pp:37-53
- Wati, Elya. Lisnawati dan Nila Aprilla 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *JurnalSNA XIII Purwokerto*.
- 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). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Yuskar dan Devisia, Selly. 2011. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integrasi Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011). *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah*. Surakarta.