

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL INTERNAL, MOTIVASI KERJA,
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN
ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR**

**Ni Made Mas Sendhi Rahayu¹
I Dewa Nyoman Badera²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: sendhi.rahayu@gmail.com/ Tlp: 089519975475

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

ABSTRAK

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik provinsi Bali yang terdaftar dalam *Directory* IAPI tahun 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) provinsi Bali dengan jumlah responden sebanyak 40 auditor. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja auditor.

Kata kunci: LOC Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor

ABSTRACT

The performance auditors is an action or implementation of inspection tasks that have been completed by auditor within a certain time. This study aims to obtain empirical evidence about the influence internal locus of control, motivation, transformational leadership and organizational commitment on performance auditor. This research was conducted in the Bali provincial public accounting firm registered in the Directory of Certified in 2016. The population in this study is the auditor who worked on Public Accounting Firm (KAP) with the number of respondents was 40 auditors. The sampling method used is the techniques nonprobability saturated samples. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The analysis showed that the variables of internal locus of control, motivation, transformational leadership and organizational commitment influence positively and statistically significant in auditor performance. This means that the higher the internal locus of control, motivation, transformational leadership and organizational commitment, the higher the performance auditor.

Keywords: Internal LOC, Motivation, Leadership Styles, Organizational Commitment, Performance Auditor

PENDAHULUAN

Dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi saat ini. Perusahaan sebagai pelaku bisnis, untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan yang digunakan sebagai acuan dalam pengambil keputusan dan sebagai alat pertanggungjawaban pengelolaan manajemen perusahaan kepada pemilik perusahaan akan membuat suatu laporan keuangan (Suryana, 2013). Melihat kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menjadinya auditor peran penting dalam dunia perekonomian (Sitio, dkk. 2014). Kinerja auditor yang baik dan berkualitas sangat diperlukan sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja auditor merupakan hasil dari kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab auditor tersebut.

Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat pada akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Seorang auditor independen bertanggung jawab bukan sekedar memberikan opini semata, tetapi juga ikut bertanggung jawab akan kebenaran atas laporan keuangan tersebut, karena semakin banyaknya kasus manipulasi akuntansi pada laporan keuangan. Sehingga muncul banyak sorotan ke arah auditor independen terkait keterlibatannya dengan berbagai kasus manipulasi akuntansi pada laporan keuangan, apakah keberadaannya masih berfungsi dengan baik, ataupun keberadaannya hanya sebagai kedok untuk alat mencari uang semata.

Kasus yang berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Akuntan Publik adalah kasus yang melibatkan Akuntan Publik Ben Ardi, CPA. Menteri Keuangan menerbitkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 445/KM.1/2015 berisi bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksaan dari PPPK pada Akuntan Publik Ben Ardi, CPA, disimpulkan bahwa Akuntan Publik Ben Ardi, CPA belum sepenuhnya mematuhi SPAP dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT Bumi Citra Permai, Tbk Tahun Buku 2013. Ketidapatuhan sebagaimana dimaksud merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 25 ayat (2) huruf b undang-undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik yaitu mematuhi dan melaksanakan SPAP dan kode etik profesi, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jasa yang diberikan.

Peran dari kinerja seorang auditor independen pun menjadi pertanyaan terkait dengan salah satu kasus kesalahan dalam penyajian akuntansi. Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dalam pekerjaannya. Faktor individual seperti jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, *locus of control*, dan komitmen organisasi, sedangkan faktor situasional seperti kepemimpinan, hubungan sosial, dan budaya organisasi.

Terkait pada faktor individual, *locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins,

2015). Terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian diri merupakan pandangan dari *locus of control* internal, sedangkan suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya merupakan pandangan dari *locus of control* eksternal.

Jika mempunyai *locus of control* internal auditor akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan jika mereka ingin berhasil mereka harus memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit akan berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil analisisnya terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki *locus of control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

Mahdi (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa auditor cenderung lebih sulit untuk terpengaruh oleh tekanan dan faktor-faktor lain di luar kendali dirinya jika memiliki *locus of control* internal. Keyakinan sebelumnya akan hal-hal positif mengenai auditing yang terkandung dalam kode etik, dengan kuatnya *locus of*

control internal yang dimiliki auditor, maka seringkali keputusan auditor dapat dengan mantap diberikan karena faktor lain yang berasal diluar kendali dirinya seringkali ditolak sehingga auditor tidak dapat menerima perilaku disfungsi audit.

Indikator motivasi dalam faktor individual juga dapat mempengaruhi kinerja auditor selain indikator *locus of control* internal. Faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang dari semua organisasi adalah motivasi karyawan. Motivasi merupakan dasar atau latar belakang yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja seseorang. Menurut Robbins dan Coulter (2004) dalam ardana dkk, (2009) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Motivasi dapat dilihat dari hasrat untuk mencari salah saji pelaporan dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar yang berlaku umum, serta hal-hal lain yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kinerja auditor jika dilihat dalam konteks auditor independen. Dysvik dan Kuvaas (2004), Fahmi (2009) menyatakan motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Para auditor yang termotivasi baik itu secara *financial* ataupun mental akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan, karena auditor merasa tindakan ini mempunyai arti bagi kepuasan auditor itu sendiri. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk mendorong auditor agar lebih terpacu semangatnya dan bergairah

dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab serta memiliki independensi yang tinggi.

Faktor situasional yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah indikator gaya kepemimpinan. Cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi merupakan pengertian dari gaya kepemimpinan. Menurut Adeyemi and Fagbemi (2010) kepemimpinan berdampak positif pada kinerja auditor. Temuan ini memberi gambaran bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kinerja bawahannya. Di samping itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran pada bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya (Cavazott *et al.* 2011). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintamin, dkk. (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja auditor. Sina (2013) dan Dewi (2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka pada organisasi tempat ia bekerja yang merupakan faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Robbins (2015:94) sebagai salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Keterlibatan seorang auditor pada Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja diidentifikasi dari komitmen organisasi yang dimilikinya. Menurut Wati, dkk. (2010), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Kinerja auditor akan meningkat jika auditor merasa senang dan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut.

Locus of control didefinisikan sebagai keyakinan individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Saleh, 2012). Penelitian Kartika, dkk. (2007) menemukan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja

auditor, dimana auditor yang memiliki *locus of control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Hyatt dan Prawitt (2001) membuktikan bahwa *locus of control* dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor internal dan juga pihak auditor eksternal. Jika auditor memiliki *locus of control* internal, mereka akan yakin dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja dan juga akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Kusnadi (2015) dan Santikawati (2016) juga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor

Motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Motivasi mengarah pada peningkatan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih baik (Saleem, 2010). Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Pada penelitian Dalmy (2009) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor. Sarita dan Agustina (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja auditor. Winidiantari (2015), sudiksa (2016), dan Temaja (2016) juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja pada kinerja auditor. Dengan demikian motivasi menjadi hal yang penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau untuk bekerja keras

dan antusias dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor

Kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya dan terciptanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya merupakan kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian Utami (2010) dan Sina (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika seorang auditor memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Timothy (2011) mengungkapkan bahwa dengan model kepemimpinan transformasional maka bawahan merasa percaya, merasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin untuk lebih banyak memberikan dorongan. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk

kepentingan organisasi atau tim. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor

Tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut merupakan definisi komitmen organisasi (Robbins, 2015:94). Durkin, dkk. (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sehingga dengan dimilikinya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi tersebut diharapkan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisais berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian Marganingsih (2010) dan Sanjiwani (2016) juga menyatakan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi pada kinerja auditor. Meningkatkan kinerja auditor dipengaruhi oleh adanya komitmen yang menjadi suatu dorongan bagi seorang auditor untuk bekerja lebih baik. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif pada kinerja suatu pekerjaan (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Lokasi penelitian dilakukan pada KAP di Bali yang tercatat di *Directory* Kantor Akuntan. Kantor Akuntan Publik yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) di Bali tahun 2016 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Kantor Akuntan Publik yang Terdaftar pada IAPI Tahun 2016

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat
1	KAP I Wayan Ramantha	Jalan Rampai No. 1A Lt. 3 Denpasar- Bali 80235 Telp. (0361) 263643
2	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	Jl. Muding Indah 1 No.5 Kuta Utara, Kerobokan, Denpasar- Bali 80361. Telp. (0361) 225580
3	KAP K.Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gang II No.5 Panjer, Denpasar – Bali 80225. Telp: (0361) 225580
4	KAP Drs. Ketut Budhiartha,M.Si	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A6, Jl. Gunung Agung, Denpasar Barat- Bali 80117. Telp. (0361) 8849168
5	KAP Drs. Ketut Muliartha RM & Rekan	Gedung Guna Teknosa Lantai 2, Jl.Drupadi No.25 Renon, Denpasar –Bali 80235. Telp. (0361) 248110
6	KAP Drs.Sri Marmo Djosarkoro & Rekan	JL. Gunung Muria No.4 Monang- Maning, Denpasar- Bali 80119. Telp (0361) 480033, 480032, 482422
7	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang I.B No. 8 Teuku Umar Barat, Pemecutan Kelod, Denpasar- Bali 80117. Telp. (0361) 7422329, 8518989

Sumber: Data Diolah, 2016

Objek penelitian merupakan objek atau kegiatan yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya akan ditarik simpulannya. Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali merupakan objek penelitian dalam penelitian ini.

Variabel terikat di penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh

auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Sitio, 2014).

Locus of control internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi adalah variabel bebas dalam penelitian ini. *Locus of Control* Internal adalah seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya (Nelaz, dkk. 2014). Robbins, dkk. (2015:166) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin,2015:473). Chipunza *et al.* (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status dan mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi (Adriani, dkk. 2011).

Data kuantitatif di penelitian ini berupa jumlah auditor pada masing-masing Kantor Akuntan Publik dan hasil kuesioner berupa jawaban responden yang diukur

menggunakan skala *Likert*. Data kualitatif penelitian adalah nama Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Direktori Kantor Akuntan Publik di Bali tahun 2016 dan gambaran umum Kantor Akuntan Publik merupakan data kualitatif dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuesioner yang di sebarakan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Bali. Nama-nama Kantor Akuntan Publik yang ada di Bali, jumlah auditor, dan gambaran umum KAP merupakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali yang terdaftar dalam *Directory* IAPI tahun 2016 sebanyak 52 orang. *Nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh adalah metode penentuan sampel yang digunakan di penelitian ini. Jumlah auditor yang bekerja pada KAP yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016 sebanyak 52 orang merupakan responden dalam penelitian ini. Auditor yang bekerja pada masing-masing KAP tersebut tidak dibatasi oleh jabatannya sebagai auditor yaitu partner, senior auditor, junior auditor dan lain-lain.

Tabel 2.
Rincian Jumlah Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (orang)
1	KAP I Wayan Ramantha	7
2	Kap Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	10
3	KAP K. Gunarsa	3
4	KAP Drs. Ketut Budhiartha, M.Si	10
5	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	7
6	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	10
7	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	5
Total		52

Sumber: Data diolah, 2016

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebar sudah disusun dengan terstruktur sesuai dengan obyek penelitian yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat pengantar dengan penjelasan mengenai tujuan dilakukannya penelitian. Dalam Kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar. Hasil dari kuesioner diukur menggunakan skala *likert* dengan skala 4 poin mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), sangat setuju (4)

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan variabel terikatnya adalah kinerja auditor dan variabel bebasnya adalah *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi. Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Auditor
- α : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_4$: Koefisien Regresi
- X_1 : *Locus of Control* Internal
- X_2 : Motivasi Kerja
- X_3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X_4 : Komitmen Organisasi
- e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif memberikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yang terdiri atas jumlah pengamatan nilai minimum, nilai maksimum, nilai

mean, dan standar deviasi. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Locus of Control Internal (X_1)	40	7,40	21,67	17,56	5,42
2	Motivasi Kerja (X_2)	40	5,22	15,01	11,95	3,38
3	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_3)	40	5,28	14,51	11,70	3,59
4	Komitmen Organisasi (X_4)	40	12,65	36,68	28,57	8,36
5	Kinerja Auditor (Y)	40	10,69	30,12	23,96	6,71

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai terendah 7,40, nilai tertinggi 21,67, nilai rata-rata 17,56, dan standar deviasinya 5,42 merupakan nilai variabel *locus of control* internal. Hal ini menunjukkan standar penyimpangan data pada nilai rata-ratanya adalah 5,42. Nilai rata-rata 17,56 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki *locus of control* internal dalam pelaksanaan audit. Nilai terendah 5,22, nilai tertinggi 15,01, nilai rata-rata 11,95, dan standar deviasi 3,38 merupakan nilai dari variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan standar penyimpangan data pada nilai rata-ratanya adalah 3,38. Nilai rata-rata 11,95 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung melakukan peningkatan motivasi kerja dalam pelaksanaan audit.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai terendah 5,28, nilai tertinggi 14,51, nilai rata-rata 11,70, dan standar deviasi 3,59 merupakan nilai dari variabel gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan standar penyimpangan

data pada nilai rata-ratanya adalah 11,70. Nilai rata-rata 11,70 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan audit. Nilai terendah 12,65, nilai tertinggi 36,68, nilai rata-rata 28,57, dan standar deviasi 8,36 merupakan nilai dari variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan standar penyimpangan data pada nilai rata-ratanya adalah 28,57. Nilai rata-rata 28,57 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung melakukan peningkatan komitmen organisasi dalam pelaksanaan audit.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai terendah 10,69, nilai tertinggi 30,12, nilai rata-rata 23,96, dan standar deviasi 6,71 merupakan nilai dari variabel kinerja auditor. Hal ini menunjukkan standar penyimpangan data pada nilai rata-ratanya adalah 23,96. Nilai rata-rata 23,96 menunjukkan secara rata-rata jawaban responden cenderung mengarah ke nilai tertinggi yang artinya responden cenderung melakukan peningkatan kinerja dalam pelaksanaan audit.

Mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Apabila koefisien nilai *pearson correlation* positif dan lebih besar dari 0,30 maka indikator tersebut dikatakan valid. Jadi apabila kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Data menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam

variabel *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja auditor yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel menggunakan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach* alpha > 0,60 (Ghozali, 2013:33). Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Locus of Control Internal (X1)	0,953	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,878	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,919	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (X4)	0,947	Reliabel
5	Kinerja Auditor (Y)	0,932	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa koefisien *cronbach's* alpha yang dimiliki variabel *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja audit adalah lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Pengukuran dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal adalah dengan menggunakan uji normalitas. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan telah berdistribusi normal dapat dilihat dengan

menggunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 5 yaitu sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Model	N	Asymp.sig (2-tailed)
Persamaan Regresi 1	40	0,817

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang dimiliki unstandardized residu memiliki nilai diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Regresi 1	Locus of Control Internal	0,702	1,425	Bebas Multikoleniaritas
	Motivasi Kerja	0,713	1,403	Bebas Multikoleniaritas
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,660	1,516	Bebas Multikoleniaritas
	Komitmen Organisasi	0,744	1,345	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas dari hasil uji multikoleniaritas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas pada model regresi. Pengujian dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah dengan menggunakan uji heterokedastisitas. Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas maka model regresi dalam penelitian baik. Jika signifikansi t nilai *absolute residual* terhadap variabel bebas lebih dari 0,05 maka model regresi penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7 yaitu sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Regresi 1	LOC Internal	0,163	Bebas Heterokedastisitas
	Motivasi kerja	0,635	Bebas Heterokedastisitas
	Gaya Kepemimpinan		
	Transformasional	0,377	Bebas Heterokedastisitas
	Komitmen Organisasi	0,124	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas $\alpha = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dari penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Hasil Uji
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,247	2,149		0,140	-
LOC Internal (X1)	0,317	0,103	0,256	0,004	Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,477	0,163	0,240	0,006	Diterima
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X3)	0,646	0,160	0,246	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi (X4)	0,293	0,065	0,366	0,000	Diterima
R Square	: 0,812				
Sig. F Hitung	: 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$= -3,247 + 0,317 X_1 + 0,477 X_2 + 0,646 X_3 + 0,293 X_4 + e$$

Pengukuran seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya adalah dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,812, hal ini berarti bahwa 81,2 persen variabel kinerja auditor dijelaskan oleh *Locus of Control* Internal,

Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi sedangkan sisanya 18,8 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak diuji atau tidak adalah dengan menggunakan uji kelayakan model (uji F). Berdasarkan Tabel 8 hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan bahwa $\text{sig.F} = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

pengukuran apakah variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen adalah dengan menggunakan uji statistik t. Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel *locus of control* internal sebesar 0,004 sehingga H_1 diterima, maka tingkat signifikansi t adalah $0,004 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,006 sehingga H_2 diterima, maka tingkat signifikansi t adalah $0,006 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,000 sehingga H_3 diterima, maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Nilai tingkat signifikansi uji t

untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 sehingga H_4 diterima, maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor.

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Locus of Control* Internal berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menggambarkan semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki seorang auditor akan mempengaruhi kinerja auditor yang semakin tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Timbulnya rasa kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja karena auditor memiliki *locus of control* internal yang yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka. Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa *locus of control* internal berkaitan pada peningkatan kinerja. Hal yang akan memacu kepercayaan diri auditor dalam meningkatkan kinerjanya adalah apabila seorang auditor memiliki kemampuan, minat dan bakat yang tinggi dari dalam dirinya. Auditor yang memiliki *locus of control* internal akan yakin dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

Hasil penilaian auditor atas variabel *locus of control* internal menyatakan bahwa auditor akan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya apabila auditor mengetahui apa yang ia inginkan dari suatu pekerjaannya, selain itu seorang auditor juga pada umumnya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik jika mereka

mau berusaha dan apabila seorang auditor menyukai keputusan pimpinannya maka ia akan melakukan sesuatu pada keputusan tersebut.

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menggambarkan 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. Auditor akan mampu memberikan hasil yang baik dalam menjalankan pekerjaannya jika memiliki motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang termotivasi akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingginya motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian auditor atas variabel motivasi kerja menyatakan bahwa seorang auditor mendapatkan penghargaan dari KAP tempat ia bekerja atas prestasi kerja yang telah ia capai.

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menggambarkan seorang auditor akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja

sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan.

Hal ini menunjukkan bahwa auditor dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya jika seorang auditor memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja (Dewi dan Herachwati,2010). Hasil penilaian auditor atas variabel gaya kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa auditor lebih menyukai seorang pemimpin yang selalu memberikan motivasi agar auditor tersebut dapat berpikir kreatif dan inovatif.

Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini terjadi karena seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di tempat dia bekerja akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Komitmen organisasi merupakan sikap loyal dan setia dari seorang karyawan pada organisasinya bekerja yang mendorong keberpihakan dan keterlibatan sebagai bentuk tanggung jawab untuk

mempertahankan organisasi dan keanggotanya, sehingga akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasinya. Sikap komitmen terhadap organisasi mendorong auditor untuk bekerja dengan penuh dan sungguh-sungguh demi menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Dapat diketahui juga bahwa semakin lama seorang auditor bekerja maka komitmen organisasi yang dimilikinya akan semakin meningkat sehingga kinerja auditor tersebut juga akan meningkat. Hasil penilaian auditor atas variabel komitmen organisasi menyatakan bahwa auditor merasa bangga menjadi bagian dari organisasinya saat ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan *locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* internal, maka semakin tinggi kinerja auditor. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor, maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki auditor. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja

auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen seorang auditor terhadap suatu organisasi, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan bagi Kantor Akuntan Publik di wilayah provinsi Bali agar dapat lebih meningkatkan *locus of control* internal, motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi pada setiap auditor karena keempat faktor tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja auditor yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi kinerja auditor tersebut secara individual dan KAP secara keseluruhan. Auditor juga diharapkan bisa menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Bagi auditor berdasarkan hasil penilaian variabel *locus of control* internal diharapkan seorang auditor mampu menyelesaikan tugas yang diberikan karena seorang auditor akan yakin dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penilaian variabel motivasi kerja, seorang auditor mengharapkan KAP tempat ia bekerja menyediakan peralatan kerja yang memadai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja mereka menjadi lebih baik. Berdasarkan penilaian variabel gaya kepemimpinan transformasional, seorang auditor belum mendapatkan contoh teladan yang baik dari atasannya. Adanya contoh teladan dari seorang atasan dapat memberikan semangat bagi bawahannya sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Berdasarkan penilaian variabel komitmen organisasi dapat dilihat bahwa seorang auditor belum sepenuhnya memiliki loyalitas terhadap KAP tempat ia

bekerja. Auditor harusnya memiliki loyalitas yang tinggi agar semua pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

REFERENSI

- Aditya, Gde Dwi dan Made Gede Wirakusuma. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional pada Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Journal Akuntansi Akuntansi Universitas Udayana*, 6 (2), hal:210-222.
- Adriani, Dian Triyana dan Anik Puji Lestari. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Fakultas Ekonomi UNIMUS*: 219-227).
- Asri, Usman Made Sudarma, Hamid Habbe, and Darwis Said, 2014. *Effect of Competence Factor, Independence and Attitude against Professional Auditor Audit Quality Improve Performance in Inspectorate (Inspectorate Empirical Study in South Sulawesi Province)*. *Journal of Business and Management*, 16 (1): h: 1-13.
- Ayub dan Rafif. 2010. Hubungan antara Faktor Motivator dan Kepuasan Kerja di Sekolah Tinggi manajemen of Business, Karachi. (www.iobm.edu.pk). *The International Journal of Business and Management*.
- Bass, B. M., B. J. Avolio, D. I. Jung and Y. Berson. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2) pp: 207-218.
- Cavazott, Flavia, Valter Moreno, and Mateus Hickmann. 2011. Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational leadership and Managerial Performance. *The Leadership Quarterly*, 23 (2012) pp:443-455.
- Chipunza, Crispen, Michael O. Samuel and Tendai Marini. 2011. Leadership Style, Employee Motivation and Commitment: Empirical Evidence from A

- Consolidated Retail Bank Operating in A Depressed Economy. *African Journal of Business Management*, 5 (2) pp: 8337-8346.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining employess – the fast track to commitment. *Management Research New*. Vol. 24 Iss: 8/9, pp. 59-64.
- Dalmy, Darlisman. 2009. Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor Internal dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Tesis*. Univesitas Sumatera Utara.
- Dewi, I Gusti Ayu Lely Puspita. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Independensi Auditor pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar.
- Dewi, Irra Chrisyanti dan Nuri Herachwati. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Pembelajaran Organisasi pada PT. Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Managemen Teori dan Terapan*. 3 (3) h: 1-15.
- Durkin, M., and Bennet, H. 1999. Employee Commitment in retail banking: indentifying and exploring hidden dangers. *The International Journal of Bank Marketing*. Vol 17 (3) pp. 124-137.
- Dysvik, Andes and Bard Kuvaas. 2004. The Relationship between perceived training opportunities, work motivation an dempoyee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12 (3) pp: 138-157.
- Dwitariani, I.G.A. 2015. Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Pengalaman Auditor pada Kualitas Audit (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*. 16(3) h: 1744-1770.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (edisi 7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gordon, L. M., Graham, S. 2006. Attribution theory, *The Encyclopedia of Human Development*. *Thousan Oaks: Sage Publications*, 1, pp: 142-144.
- Husam Al-Khaddash, Rana Al Nawas, and Abdulhadi Ramadan, 2013. Factors affecting the quality of Auditing: The Case of Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Business and Social Science*. 4(11): h: 206-222.

- Hyat, 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.
- Iswari, Made Intan Precilia. 2015. Motivasi Auditor sebagai Pemediasi Pengaruh *Fee Audit* dan *Time Budget Pressure* Pada Kinerja Auditor Kantor Akutan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 13, No.1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. Agustus. ISSN 2252-6765 hal 7-14.
- Kalbers, Lawrence P. and Fogarty, Timothy J. 1995. *Profesionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditor*. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Ohio.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti, 2007. *Locus of Control* Sebagai Antesenden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Prilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY). *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar.
- Kusnadi, I Made Gheby. 2015. Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akutan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 13, No.1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Mahdi, Emiral. 2012. Analisis Pengaruh Locus of Control dan Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Marion Hutchinson, 2009. Internal Audit Quality, Audit Committee Independence, Growth Opportunities and Firm Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 7(2): h:50-63.
- Maulana, Ichwan, Zirman dan Alfiati Silfi. 2012. Pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan *locus of control* terhadap kinerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akutan Publik di Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Akuntansi*. Universitas Riau.
- Mu'azu Saidu Badara and Siti Zabedah Saidin, 2013. The Relationship between Audit Experience and Internal Audit Effectiveness in the Public Sector Organizations. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3): h: 329-339.

- Nouri, H. and Parker, R. J. 1996. The Effect of Organizational Commitment on the Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 8. p:74-90.
- Reiss, Michelle C., dan Kaushik Mitra. 1998. The Effect of Individual Difference Faktors on the Acceptibility of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics* 17: 1581-1593.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timothy, Obiwuru C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. 2011. Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7) pp: 100- 111.
- Triana, M., Yuliusman, dan Wirmie Eka Putra. 2012. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budget Empasis, dan *Locus of Control* Terhadap Slack Anggaran. *E-Jurnal Binar Akuntansi* Vol. 1 (1): h: 51-56.