

Pengaruh *Locus of Control* Internal , Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Ni Made Suci Arini¹
Dodik Ariyanto²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: suciarini191@gmail.com/Telp: +6281 862 170 015

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali, yang dipengaruhi oleh *locus of control* internal, etika profesi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada 9 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dengan jumlah responden sebanyak 72 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa *locus of control* internal, etika profesi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Kata kunci: Kinerja auditor, *locus of control* internal, etika profesi, gaya kepemimpinan,

ABSTRACT

This study aims to examine and provide empirical evidence on the performance of an auditors in the Public Accounting Firm of Bali Province, which is influenced by internal locus of control, proficiency ethics and leadership style. This research was conducted at 9 Public Accounting Firm in Bali Province with the number of respondents as much as 72 respondents. Data collection techniques used in this study is by using a questionnaire. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the research conducted proved that internal locus of control, professional ethics, and leadership style have a positive effect on the performance of auditors at the Public Accounting Firm of Bali Province.

Keywords: Auditor performance, internal locus of control, professional ethics, leadership style

PENDAHULUAN

Kepercayaan yang besar terhadap akuntan publik mengharuskan akuntan publik memperhatikan kualitasnya. Melihat perkembangan perekonomian di tengah masyarakat yang semakin kompleks mengakibatkan perlu adanya suatu kompetensi yang tinggi bagi seorang auditor dalam melakukan audit. Kinerja Kantor Akuntan

Publik (KAP) yang berkualitas ditentukan oleh kinerja auditor itu sendiri. Seorang auditor dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik harus mampu menghasilkan suatu opini yang berkualitas yang tidak hanya berguna bagi dunia bisnis saja tetapi juga dapat berguna untuk masyarakat luas (Wahyuni dan Fitriany, 2012). Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas tugas yang dibebankan kepada orang tersebut. Kinerja merupakan sesuatu yang diukur dengan menggunakan standar yaitu pengukuran kinerja yang mempertimbangkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu kerja.

Kualitas merupakan nilai atau mutu yang dihasilkan. Kuantitas merupakan jumlah sesuatu atau barang yang dihasilkan. Sedangkan ketepatan waktu kerja yaitu penyesuaian melakukan pekerjaan dengan jumlah waktu yang sudah ditetapkan. Tidak menutup kemungkinan kinerja yang dihasilkan oleh setiap auditor akan berbeda. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan dan pengalaman yang didapat berbeda. Auditor yang berpengalaman cenderung akan lebih teliti dan hati-hati dalam melakukan tugas audit daripada auditor yang kurang berpengalaman.

Menurut Yuniasari (2009:32) Kinerja auditor adalah kemampuan seorang auditors dalam memperoleh penemuan atau hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yang dilakukan oleh satu tim pemeriksa. Mangkunegara (2003) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeller (2012) model pelaporan audit ada tiga yaitu laporan audit keuangan, laporan audit kepatuhan, dan laporan

audit kinerja. Informasi akuntansi juga sangat dibutuhkan, khususnya untuk akuntan publik.

Pada saat melakukan tugas audit, auditor harus memperhatikan kepentingan-kepentingan pihak yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan. Dalam hal ini masyarakat merupakan pihak ketiga dan sebagai pengguna laporan keuangan. Tugas seorang auditor dalam hal ini yaitu sebagai penengah diantara kepentingan pengguna laporan keuangan. Selain itu dalam melakukan tugas audit, akan muncul konflik atau masalah yaitu ketidaksepakatan antara auditor dan klien mengenai fungsi dan tujuan pemeriksaan. Dengan adanya konflik tersebut akan berpengaruh terhadap proses pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor.

Klien dapat menekan auditor untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan. Solomon, I. dan Shield (1995) mengatakan badan *audit research* ternama sudah mempresentasikan sejumlah faktor individu terbukti berpengaruh terhadap keputusan seorang auditors. Menurut Tan dan Kao (1999) pengaruh dari keberadaan faktor-faktor ini sering berubah seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi.

Seorang auditors yang profesional harus memiliki faktor individual yang baik, yaitu *Locus of control*. *Locus of control* adalah cara pandang individu tentang hal-hal yang menyebabkan berhasil atau tidaknya individu tersebut dalam melakukan kegiatan (Lefcourt, 1991). Dalam hal ini *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal. *Locus of control* internal yaitu kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya pada saat melakukan tugas

sehingga dia mampu melakukan tugas tersebut dengan baik. Sedangkan *Locus of control* eksternal yaitu keyakinan seseorang bahwa kesuksesan dari pekerjaannya bukan dari dirinya sendiri melainkan karena faktor dari luar, misalnya karena organisasi.

Adiputra, Atmadja dan Saputra(2014)mengatakan auditor umumnya sangat susah dipenngaruhi oleh tekanan serta beberapa faktor lain yang bersumber dari luar kendali dirinya apabila sudah memiliki *locus of control* internal. Dengan memiliki *locus of control* internal yang baik, seorang auditor akan mampu mengendalikan dirinya dalam melakukan tugas audit sehingga akan memaksimalkan hasil kinerja auditor tersebut. Berbeda dengan Hyatt dan Prawitt(2001) yang mengatakan tentang perusahaan yang tidak terstruktur, *Locus of control internal* berkinerja sangat tinggi dari pada *Locus of control eksternal*. Namun sangat berbeda dengan apa yang diharapkan. Tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikans antara internal maupun eksternal dalam lingkungan suatu perusahaan.Oleh karena itu, artinya tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikansdi antara pengalaman dan *locus of control* pada perusahaan yang sangat terstruktur.Untuk mendukung *locus of control* internal yang baik, seorang auditor harus dibekali pendidikan yang cukup dan pengalaman yang luas. Semakin banyak pengetahuan yang didapat dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan meningkatkan kualitas kinerja dari auditor itu sendiri.

Selain *locus of control internal*, etika profesi juga sangat berpengaruh dalam proses auditor melakukan tugas audit. Etika profesi yaitu landasan etika atau sikap

yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Etika yang baik akan menghantarkan seseorang mencapai gerbang kesuksesan. Etika dalam melakukan suatu pekerjaan harus dimiliki oleh semua individu agar profesi yang dijalani dapat dipercaya oleh masyarakat. Selain itu, Menurut Aryani, dkk (2015) Akuntan Publik yang menggunakan etika profesi sebagai panduan dalam melaksanakan tugasannya mampu memberi rasa tanggungjawab yang besar pada pekerjaannya, agar kinerja yang diperoleh semakin baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mengajak atau menjadi contoh bagi bawahannya dalam melakukan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Utama (2010 : 269) mengatakan bahwa setiap pemimpin sangat berperan dalam menunjang sebuah kelompok, organisasi ataupun masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. Menurut Siagian(1997), faktor dari keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang di beri tugas dalam memimpin organisasi tersebut.

Sebelumnya, penelitian tentang kinerja pernah dilakukan oleh Rahayu(2017) dimana penelitiannya mengatakan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Wahyuningsih (2010), mengatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dimana apabila seorang auditor tidak mempunyai atau tidak mentaati etika profesinya maka ia tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dirinya sendiri ataupun kliennya. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Senada dengan Heny, penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja auditor saat ini menjadi perhatian dalam dunia bisnis. Dari banyak konflik yang terjadi dalam pengauditan, salah satunya yaitu perbedaan hasil kinerja setiap auditor. Kasus lainnya seperti yang terjadi di Indonesia yaitu pada KAP Ernst & Young's (EY), yaitu KAP Purwantono, Suherman dan Surja yang sepakat membayar denda kepada regulator Amerika Serikat sebanyak US \$1 juta atau sekitar Rp.13,3 miliar, dikarenakan mereka divonis gagal dalam melakukan audit laporan keuangan klienn. Persetujuan tersebut diumumkan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (*Publik Company Accounting Oversight Board/PCAOB*) pada Kamis, 9 Februari 2017, waktu Washington. Anggota jaringan EY Indonesia yang member pengumuman hasil audit atas perusahaan telekomunikasi pada 2011 memberi opini yang tidak di dasari pada bukti yang memadai. Demikian disampaikan pernyataan tertulis PCAOB, seperti yang dimuat dalam kantor berita Reuters, yang dikutip pada Sabtu, 11 Februari 2017 (sumber: <http://bisnis.tempo.com>).

Dari paparan tersebut, dapat diuraikan rumusan permasalahan dari penelitian sebagai berikut: 1) Apakah *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja auditor? 2) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor? 3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai bukti empiris yang akan menambah wawasan pembaca, dimana di dalamnya terdapat teori-teori seperti *Theory of Attitude and Behavior* yang membahas tentang sikap dan perilaku. Manfaat lainnya yaitu penelitian ini ditujukan agar dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan audit, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan, seperti misalnya akuntan publik serta KAP dalam melakukan tugas audit guna peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan audit dengan cara mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditors. Manfaat lainnya yaitu, agar penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja auditor.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah *Theory of Attitude and Behavior*, dimana teori ini membahas tentang sikap dan perilaku. Sikap tersusun atas komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, terkait dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap. Triandis (1995) mengembangkan *Theory of Attitude and Behavior* yang didalamnya menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Menurut Tesser dan Shaffer (1990) pernyataan-pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa merupakan pengertian dari sikap.

Sikap memberi cerminan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, sehingga dengan memandang tiga komponen yang tersusun yaitu kognitif, afektif dan perilaku sangat membantu dalam memahami kerumitan sikap dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Jadi pada sebuah organisasi sikap sangat penting dalam mempengaruhi perilaku. Perilaku merupakan sikap yang diekspresikan (*expressed attitudes*) yang merupakan karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik yang dimaksud disini adalah karakteristik yang meliputi berbagai macam variabel yang meliputi sifat kepribadian, nilai-nilai, dan sikap-sikap yang akan saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya dan selanjutnya akan berinteraksi dengan lingkungan dalam menentukan perilaku.

Ketika seorang auditor melakukan tugas audit hal pertama yang harus dimiliki adalah sifat mampu untuk mengendalikan diri. Untuk itu, dalam kelancaran melakukan tugas audit seorang auditor memerlukan adanya *locus of control* internal yang baik. Apabila seorang auditor cenderung memiliki *locus of control* internal, maka auditor tersebut yakin dengan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu permasalahan sehingga akan memicu kepuasan kerja serta diharapkan akan memicu kinerja atau prestasi kerja auditor tersebut. *Locus of control* internal yaitu individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka (Tsui dan Gul, 1996). Dalam Penelitian Kartika, dkk(2007) menemukan bahwa karakteristik individual auditors berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, di mana auditor yang mempunyai *locus of control* internal memiliki kinerja lebih baik dari auditor yang mempunyai *locus of control*

eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2015) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001) yang mengatakan bahwa *locus of control* dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor internal dan juga pihak auditor eksternal. Mereka akan yakin dengan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan semua pekerjaan mereka yang menimbulkan rasa kepuasan kerja, selain itu juga dapat meningkatkan kinerja mereka apabila auditor memiliki *locus of control* internal. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) juga memberikan hasil bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditors. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₁ : Semakin tinggi tingkat *locus of control* internal auditor, maka akan meningkatkan kinerja auditor

Ketika seseorang berada dalam suatu organisasi, penting baginya untuk memiliki etika profesi. Melakukan suatu pekerjaan juga tidak lepas dari etika, karena dengan adanya etika profesi, seseorang dapat memperlihatkan hasil kinerja yang baik kepada rekannya atau masyarakat di lingkungannya. Melakukan pekerjaan sebagai seorang auditor sangatlah perlu adanya etika profesi, karena dengan memiliki etika profesi, auditor dapat menjaga kepercayaan kliennya dengan memberikan hasil kinerja yang optimal. Etika yang terjalin di antara tim audit merupakan suatu keharusan untuk mencapai tujuan dan hasil akhir audit. Arens, Randal dan Beasley (2012) mengatakan bahwa etika profesi merupakan landasan etika yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap auditor.

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) telah menyusun Kode Etik Profesi Akuntan Publik dan menetapkan prinsip dasar etika profesi yang harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, baik yang tergabung dalam anggota IAPI ataupun yang bukan merupakan bagian dari anggota IAPI.

Terdapat lima prinsip dasar dalam etika profesi, yaitu 1) prinsip integritas dimana setiap praktisi diwajibkan untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional dan hubungan bisnisnya (Jusup, 2014:110). 2) prinsip objektivitas dimana setiap praktisi diwajibkan untuk tidak membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya (Jusup, 2014:111). 3) prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional dimana setiap praktisi diwajibkan untuk memelihara pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk menjamin pemberian jasa profesional yang kompeten kepada klien atau pemberi kerja, serta menggunakan kemahiran profesionalnya dengan seksama sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya (Jusup, 2014:111). 4) prinsip kerahasiaan dimana setiap praktisi diwajibkan untuk tidak mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam kepada pihak di luar KAP atau jaringan KAP tempatnya bekerja tanpa adanya wewenang khusus, serta tidak menggunakan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga (Jusup, 2014:112). 5) prinsip perilaku profesional dimana setiap praktisi diwajibkan untuk

mematuhi setiap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, serta menghindari setiap tindakan yang dapat menurunkan reputasi profesi (Jusup, 2014:115).

Penelitian Wahyuningsih (2010) menemukan bahwa etika profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Choiriah (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara etika profesi terhadap kinerja auditor. Penelitian Lauso (2013) juga menemukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₂ : Semakin baik pemahaman etika profesi yang dimiliki auditor, maka akan meningkatkan kinerja auditor

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap yang mempengaruhi kelangsungan serta kelancaran jalannya suatu organisasi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja auditor. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan memberikan pengaruh pada penanaman kedisiplinan bekerja pada bawahannya, sehingga nantinya akan berpengaruh pada kreatifitas kinerja dalam melakukan tugasnya sebagai anggota sebuah organisasi. Apabila seorang pimpinan mempunyainya cara memimpin yang baik serta disenangi oleh bawahannya, maka dapat dipastikan kinerjanya akan meningkat.

Professionalisme yang dimiliki seorang pemimpin akan membuat seorang pemimpin mendapat nilai positif terhadap kinerjanya. Semakin cakap pimpinan memimpin suatu perusahaan, maka bawahannya akan termotivasi dan akan lebih semangat untuk bekerja sehingga nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik dan

berkualitas. Ginanjar (2009), mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya yang telah dipersepsikan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Robbins (2006) berpendapat bahwa ada 4 macam gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan visioner.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska(2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Wibowo (2009) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian lainnya dilakukan oleh Adeyemi dan Fagbemi (2009) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H₃ :Semakin baik gaya kepemimpinan auditor, maka akan meningkatkan kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif berbentuk asiosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang dipakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:13). Lebih lanjut menurut Sugiyono (2014:13), penelitian asiosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan di KAP provinsi Bali yang merupakan anggota Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang berjumlah 9 KAP dengan jumlah 72 auditor. Objek dari penelitian ini adalah auditor yang memiliki *locus of control* internal, etika profesi, gaya kepemimpinan dan kinerja auditor pada KAP Provinsi Bali yang merupakan anggota IAPI tahun 2017.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama yaitu *locus of control* internal (X_1) *Locus of control* internal merupakan keyakinan individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Lefcourt, 1991). Variabel *Locus of control* internal dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Sanjiwani (2016) dengan modifikasi dan menggunakan 3 butir pernyataan. Variabel bebas yang kedua adalah etika profesi (X_2). Etika profesi merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tugas dimana etika berperan penting dalam proses mengerjakan tugas yang diberikan pada orang tersebut. Arens, Randal dan Beasley (2012) mengatakan bahwa etika profesi merupakan suatu landasan etika yang harus dipahami oleh setiap auditor. Variabel etika profesi dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Pane (2016) dengan modifikasi dan menggunakan 6 butir pernyataan. Variabel bebas yang ketiga adalah gaya kepemimpinan (X_3). Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya bertindak untuk menjalankan tanggung jawab atau tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Gaya kepemimpinan tentu berpengaruh pada jalannya suatu organisasi, dimana gaya

kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi baik atau buruknya kinerja auditor. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Setyadi(2016) dengan modifikasi dan menggunakan 7 butir pernyataan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor (Y). Kinerja atau kualitas hasil kerja adalah hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktivitasnya pada periode waktu tertentu (Widyasari, 2013). Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Arifah (2012) dengan modifikasi dan menggunakan 5 butir pernyataan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP provinsi Bali. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 9 KAP. Berikut adalah tabel jumlah auditor yang bekerja di KAP provinsi Bali.

Tabel 1.
Daftar Jumlah Auditor pada KAP provinsi Bali Tahun 2017

| NO | Nama Kantor Akuntan Publik | Jumlah Auditor (orang) |
|-------|--|------------------------|
| 1 | KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan | 10 |
| 2 | KAP I Wayan Ramantha | 10 |
| 3 | KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab.) | 10 |
| 4 | KAP K. Gunarsa | 3 |
| 5 | KAP Ketut Budiarta, M.Si | 6 |
| 6 | KAP Sri Marmo Djogokarsoro & Rekan | 17 |
| 7 | KAP Drs. Wayan Sunasdyana | 5 |
| 8 | KAP Arnaya & Darmayasa | 10 |
| 9 | KAP Budhananda Munidewi | 1 |
| Total | | 72 |

Sumber :Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI), 2017

Sampel penelitian ini yaitu auditor yang bekerja di KAP provinsi Bali yang berjumlah 9 KAP dengan jumlah auditor sebanyak 72 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert 1-5. Dari 72 kuesioner yang disebar, hanya 53 kuesioner yang dikembalikan. Kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 53 buah atau 73,61%. Gambaran tentang data sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Data Sampel Penelitian

| Keterangan | Responden | Persentase (%) |
|--|-----------|----------------|
| Jumlah kuesioner yang disetor | 72 | 100 |
| Jumlah kuesioner yang kembali | 53 | 73,61 |
| Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 19 | 26,38 |
| Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah | - | - |
| Jumlah kuesioner yang dapat diolah | 53 | 73,61 |

Sumber : Data diolah, 2017

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah 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
- α = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = *Locus Of Control* Internal

| | | |
|---------------|---|-------------------|
| X_2 | = | Etika Profesi |
| X_3 | = | Gaya Kepemimpinan |
| ε | = | Standar error |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif berfungsi untuk memberi gambaran ataupun deskripsi tentang data yang sudah terkumpul (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini, peneliti memberikan gambaran data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Data yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *locus of control* internal, etika profesi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|----------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| <i>Locus of Control</i> Internal | 53 | 6,00 | 15,00 | 11,8679 | 1,68748 |
| Etika Profesi | 53 | 14,00 | 29,00 | 24,3019 | 2,91933 |
| Gaya Kepemimpinan | 53 | 19,00 | 33,00 | 28,6226 | 2,83675 |
| Kinerja Auditor | 53 | 10,00 | 25,00 | 20,0755 | 2,87462 |
| Valid N (listwise) | 53 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 3. *Locus of control internal* (X_1) memiliki *mean* (nilai rata-rata) sebesar 11,8679 dengan standar deviasi atau penyimpangan nilai rata-rata sebesar 1,68748. Banyak data yang dianalisis adalah 53 dengan titik minimum 6,00 dan titik maximum 15,00. Etika profesi (X_2) memiliki *mean* (nilai rata-rata) sebesar 24,3019 dengan standar deviasi atau penyimpangan nilai rata-rata sebesar 2,91933. Banyak data yang dianalisis adalah 53 dengan titik minimum 14,00 dan titik maximum 29,00.

Gaya kepemimpinan (X_3) memiliki *mean* (nilai rata-rata) sebesar 28,6226 dengan standar deviasi atau penyimpangan nilai rata-rata sebesar 2,83675. Banyak data

yang dianalisis adalah 53 dengan titik minimum 19,00 dan titik maximum 33,00. Kinerja auditor (Y) memiliki *mean* (nilai rata-rata) sebesar 20,0755 dengan standar deviasi atau peyimpangan nilai rata-rata sebesar 2,87462. Banyak data yang dianalisis adalah 53 dengan titik minimum 10,00 dan titik maximum 25,00.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *locus of control* internal (X_1), etika profesi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) pada tingkat kinerja auditor (Y) di Kantor Akuntan Publik provinsi Bali. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|--|-------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -3,041 | 2,501 | | -1,216 | 0,230 |
| <i>Locus of Control</i> Internal (X_1) | 0,483 | 0,200 | 0,284 | 2,411 | 0,020 |
| Etika profesi (X_2) | 0,410 | 0,119 | 0,416 | 3,446 | 0,001 |
| Gaya kepemimpinan (X_3) | 0,259 | 0,100 | 0,256 | 2,584 | 0,013 |
| F Statistik | : 34,000 | | | | |
| Sig F | : 0,000 | | | | |
| R ² | : 0,675 | | | | |
| <i>Adjusted R-Square</i> | : 0,656 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = -3,041 + 0,483 X_1 + 0,410 X_2 + 0,259 X_3$$

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai *adjusted R²* dapat diketahui berapa persen variabel terikat dapat dijelaskan oleh

variabel bebas, sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel–variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dapat dilihat pada tabel 4 nilai dari *Adjusted R-Square* sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0,656 atau 65,6% variabel Tingkat kinerja auditor (Y) mampu dijelaskan oleh variabel *locus of control* internal (X_1), Etika profesi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Seperti pada tabel 4 dapat dilihat nilai Uji F sebesar 0,00, yang berarti signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif terhadap variabel (Y), maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal, etika profesi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal, etika profesi dan gaya kepemimpinan pada tingkat kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa Pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja auditor memperoleh hasil uji t nilai sebesar 2,411 dengan signifikansi 0,020 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Locus of control internal* (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y) di Kantor Akuntan Publik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2007) yang 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. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hyatt and Prawitt (2001) yang mengatakan bahwa *locus of control* dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor internal dan juga pihak auditor eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) juga memberikan hasil bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Hasil jawaban yang diberikan responden, dapat diartikan bahwa setiap auditor harus melakukan tugasnya dengan baik, agar dalam setiap proses pengauditan, klien memberikan penilaian yang bagus atas kinerja dari auditor tersebut. Penilaian terhadap kinerja auditor tidak hanya dari cara kerjanya, tetapi penilaian juga datang dari sikap profesional yang dimiliki seorang auditor. Sikap profesional yang dimaksud yaitu, dimana auditor tidak mencampurkan masalah pribadi dalam pekerjaan, atau dengan kata lain tidak ada hubungan kekeluargaan ataupun perlakuan istimewa. Seperti pernyataan yang dikembangkan oleh Sanjiwani (2016) dengan modifikasi yang mengatakan bahwa auditor yang profesional tentunya akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan.

Berdasarkan pengujian pada Tabel 4, dapat dilihat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor memperoleh hasil uji t sebesar 3,446 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut

menunjukkan bahwa variabel etika profesi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y) di kantor Akuntan Publik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Wahyuningsih (2010) yang menemukan bahwa etika profesi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Choiriah (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara etika profesi terhadap kinerja auditor. Penelitian Lauso (2013) juga menemukan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

hasil jawaban yang diberikan responden, dapat diartikan bahwa setiap auditor akan selalu bersikap jujur agar dapat memberikan pertanggungjawaban untuk setiap pekerjaan yang dilakukannya. Auditor tentunya akan selalu mengusahakan agar benturan kepentingan tidak mempengaruhi sifat profesionalnya dalam mengambil keputusan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk klien. Seperti pernyataan yang dikembangkan oleh Pane (2016) dengan modifikasi yang mengatakan bahwa setiap melakukan pekerjaan seorang auditor akan berpedoman pada kode etik Akuntan Publik sebagai acuan dalam menggunakan keahlian profesionalnya, tidak mengungkap informasi yang bersifat rahasia dan tidak akan melakukan tindakan yang dapat menurunkan nama baik auditor.

Berdasarkan pengujian pada Tabel 4, dapat dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor memperoleh hasil uji t sebesar 2,584 dengan signifikansi 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y) di kantor Akuntan Publik. Hasil tersebut sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Hanna and Friska (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Wibowo (2009) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian lainnya dilakukan oleh Adeyemi dan Fagbemi (2009) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor.

Hasil jawaban yang diberikan responden, dapat diartikan bahwa, dalam suatu perusahaan atau Kantor Akuntan Publik koordinasi antara karyawan, atasan maupun bawahan harus baik untuk menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan perusahaan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis, tentunya harus ditumbuhkan sikap saling percaya, komunikasi yang terbuka, jelas dan efektif antara karyawan, atasan maupun bawahan. Dengan begitu pekerjaan yang dilakukan akan terasa ringan karena dilakukan dengan kerjasama yang baik dan saling membantu satu sama lain. Seperti pernyataan yang dikembangkan oleh Setyadi (2016) dengan modifikasi yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan, seorang pemimpin perusahaan harus selalu bekerja dengan menekankan pekerjaan yang memfokuskan pada tujuan dan hasil, selalu menghargai setiap pekerjaan yang dihasilkan bawahannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa 1) *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada

Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Hal ini membuktikan bahwa semakin bagus *Locus of control* internal yang dimiliki oleh seorang auditor, maka tingkat kinerja auditor akan semakin baik. 2) Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Hal ini membuktikan bahwa apabila seorang auditor memiliki etika profesi yang bagus, maka tingkat kinerja auditor akan semakin baik. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Hal ini membuktikan bahwa ketika seorang auditor memiliki gaya kepemimpinan yang bagus, maka tingkat kinerja auditor akan semakin baik.

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu 1) Kepada auditor di KAP, peneliti menyarankan agar auditor selalu melakukan tugas dengan baik dan memiliki sikap profesional, dimana auditor tidak boleh mencampurkan kepentingan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dilakukan agar tidak terpengaruh dengan kondisi rekanan ataupun kekeluargaan. 2) Kepada auditor di KAP, peneliti menyarankan agar auditor tidak mengungkap informasi yang bersifat rahasia dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat menurunkan nama baik KAP. 3) Kepada Kantor Akuntan Publik, peneliti menyarankan agar antara rekan kerja, pimpinan dengan karyawan harus selalu menjaga koordinasi dan hubungan baik agar tercipta hubungan yang harmonis dalam bekerja. 4) Kepada auditor di KAP, peneliti menyarankan agar auditor yang memiliki pengalaman cukup lama di bidang pengauditan, memiliki kinerja yang lebih baik dan

profesional.

REFERENSI

- Adiputra, I. M. P., Atmadja, T. A. dan Saputra, K. A. K. (2014) 'Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Pada 5 Kantor Inspektorat Di Provinsi Bali)', *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi 17, Universitas Mataram, Lombok*, pp. 1–27.
- Arens, A., Randal, E. and Beasley, M. S. (2012) *Auditing and Assurance Services : An integrated Approach, Fourteenth Edition*.
- Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Aryani, Komang Rachman, Trisna Herawati, Nyoman, dan Sinarti, Ni Kadek. 2015. Pengaruh Independensi, Komitmen Profesi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 3, No.1.
- Ghozali, I. (2011) 'Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS.', in *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19*. doi: 10.2307/1579941.
- Hanna, E. and Friska Firnanti, D. (2013) 'Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), pp. 1410–9875.
- Heny Arianti. 2015. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor . (Studi Empiris pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hyatt, T. A. and Prawitt, D. F. (2001) 'Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance?', *Accounting Review*, 76(2), pp. 263–274. doi: 10.2308/accr.2001.76.2.263.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). 2017. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Selemba Empat.
- Jusup, AL. Haryono. 2014. *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Yogyakarta Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

- Kartika and Wijayanti (2007) '*Locus Of Control* Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Auditor Pemerintah Yang Bekerja Pada BPKP Di Jawa Tengah Dan DIY)', *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar UNHAS*, AUEP-05(26–28 Juli 2007), pp. 1–37.
- Kusnadi, I Made Gheby. 2015. Pengaruh Profesionalisme dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 13.1.(2015): h:276-291.
- Lefcourt, H. M. (1991) '*Locus of control.*', *Measures of personality and social psychological attitudes*, pp. 413–499. doi: 10.1016/B978-0-12-590241-0.50013-7.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. doi: 10.1038/cddis.2011.1.
- Moeller, R. R. (2012) *Brink's Modern Internal Auditing, Brink's Modern Internal Auditing: A Common Body of Knowledge: Seventh Edition*. doi: 10.1002/9781118371558.
- Pane, Afrizar. 2016. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Independensi Auditor Independen Berdampak terhadap Kualitas Laporan Audit Independen. *Tesis Magister Sains Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*.
- Rahayu, Ni Made Mas Sendhi. 2017. Pengaruh *Locus Of Control* Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 19. No. 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. ISSN:2302-8556 *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.14.2Februari (2016). 920-947.
- 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.

- Siagian, Sondang P. 1997. *Filsafah Administrasi*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Solomon, I. and Shield, M. D. (1995) 'Judgment and decision making research in auditing', in *Judgment and decision making research in accounting and auditing*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, H.-T. and Kao, A. (1999) 'Accountability Effects on Auditors' Performance: The Influence of Knowledge, Problem-Solving Ability, and Task Complexity', *Journal of Accounting Research*, 37(1), pp. 209–223. doi: 10.2307/2491404.
- Tesser, A. and Shaffer, D. R. (1990) 'Attitude and Attitude Change.', *Annual Review of Psychology*, 41, pp. 479–523. doi: 10.2307/2063502.
- Triandis, H. C. (1995) *Individualism {&} collectivism, New directions in social psychology*.
- Trisnaningsih, S. (2007) 'Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor', *Simposium Nasional Akuntansi X*, pp. 1–56.
- Tsui, J. S. L. and Gul, F. A. (1996) 'Auditors' behaviour in an audit conflict situation: A research note on the role of locus of control and ethical reasoning', *Accounting, Organizations and Society*, 21(1), pp. 41–51. doi: 10.1016/0361-3682(95)00009-X.
- Utama, Suyana 2010. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi keenam. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wahyuni, N. and Fitriany (2012) 'Pengaruh Client Importance , Tenure, dan Spesialisasi Audit Terhadap Kualitas Audit', *Simposium Nasional Akuntansi XV*, pp. 1–45.
- Wahyuningsih, A.A. Ayu Ariani. 2010. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Auditor Inspektorat di Wilayah Provinsi Bali. *Tesis*. Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- WIDYASARI, M. (2013) 'Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas

Hasil Kerja Auditor Internal Dan Eksternal', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.

Yuniasari, Ira. 2009. Pengaruh Pelaksanaan *Supervise* Auditor Senior terhadap Kinerja Auditor Junior (studi kasus pada badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan provinsi bali). *Skripsi*. Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.