



## GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA AUDITOR

I Dewa Made Wahyu Winata<sup>1</sup> Ni Luh Sari Widhiyani<sup>2</sup>

### Article history:

Submitted: 17 Juli 2022

Revised: 26 Juli 2022

Accepted: 31 Juli 2022

### Keywords:

Work motivation;  
Locus of control;  
Leadership style;  
Auditor performance.

### Kata Kunci:

Motivasi kerja;  
Locus of control;  
Gaya kepemimpinan;  
Kinerja auditor.

### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Udayana, Bali,  
Indonesia  
Email:  
[dewawahyu591@gmail.com](mailto:dewawahyu591@gmail.com)

### Abstract

*Auditor performance is a work achieved by an auditor in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience and seriousness of time measured by considering quantity, quality and timeliness. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of work motivation and locus of control on auditor performance, the ability of leadership style to moderate the effect of work motivation and locus of control on auditor performance. The population in this study are auditors who work at Public Accounting Firms (KAP) in Bali Province who are registered in the IAPI Directory in 2020 with a total sample of 98 auditors. The method of determining the sample used is a non-probability sampling method with a saturated sample technique. The data analysis used is Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant effect on auditor performance. Locus of control has a positive and significant effect on auditor performance. Leadership style strengthens the effect of work motivation and locus of control on auditor performance.*

### Abstrak

Kinerja auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kinerja auditor, kemampuan gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar dalam *Directory* IAPI tahun 2020 dengan jumlah sampel sebanyak 98 auditor. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kinerja auditor.

## PENDAHULUAN

Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memiliki izin dari Menkeu untuk memberikan jasa Akuntan Publik di Indonesia, dengan salah tugasnya yaitu memberikan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dalam fungsi pemeriksaan perlu didukung oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah kualitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Supriadi *et al.*, 2021). Seorang auditor independen bertanggungjawab tidak hanya dengan memberikan opini, tetapi ikut serta mempertanggungjawabkan kebenaran atas laporan keuangan tersebut. Namun faktanya, masih terdapat kasus hukum manipulasi akuntansi yang menjerat Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Seperti pada tahun 2019 terdapat 2 Kantor Akuntan Publik dikenakan sanksi administratif karena salah dalam melakukan audit atas laporan keuangan tahunan (LKT) perusahaan publik yaitu Kantor Akuntan Publik Purwanto, Sungkoro, Surja dan Kantor Akuntan Publik Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan. Pelaporan yang salah ini terjadi pada perusahaan publik ternama diantaranya, PT. Garuda Indonesia, Tbk (GIAA), PT. Tiga Pilar Sejahtera, Tbk (AISA), dan PT. Hanson Internasional, Tbk (MYRX).

Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya mengkaji lebih dalam terkait kinerja seorang auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh kombinasi dari motivasi kerja, *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kepuasan para anggota organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan karyawan untuk bekerja (Umam, 2010), dapat berasal dari internal maupun eksternal individu. Dalam konteks negatif, motivasi dapat menimbulkan hasrat untuk mendukung manipulasi pelaporan, dan sebaliknya dalam konteks positif maka hasrat yang muncul adalah untuk mencari salah saji pelaporan dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar yang berlaku umum untuk mempertahankan integritasnya. Sejalan dengan penelitian, Rahayu dan Badera (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerjanya.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, baik dari internal atau eksternal individu, salah satunya yaitu *locus of control*. *Locus of control* adalah pandangan mengenai keyakinan mengenai sejauh mana mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Kejadian positif maupun negatif yang terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian diri merupakan pandangan dari *locus of control* internal. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit akan menimbulkan kesan positif pada kinerjanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmita dan Badera (2018), Putra dan Ariyanto (2016), Prena dan Evitasari (2019), menyimpulkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dapat diartikan bahwa auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dalam beberapa studi empiris, peneliti menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap kinerja auditor, sehingga dalam penelitian ini ditambahkan variabel yang diduga berperan dalam memoderasi yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah gambaran tingkah laku seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya tanpa adanya paksaan atau tekanan (Pahlawan & Rasmini, 2021). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja auditor bekerja yang berdampak pada kepuasan kerja menjadi lebih tinggi sehingga kinerja auditor cenderung akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Serang dan Utami (2020), Nusran dkk. (2021), Sidik dan Safitri (2020), Malik dan Nasaruddin (2018), menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pimpinan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Berdasarkan fenomena dan studi empiris yang telah dipaparkan maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan sebagai pemoderasi pengaruh motivasi kerja dan *locus of control* terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori perilaku terencana (*Theory Planned Behavior*), dengan 3 variabel *independent*. Pertama adalah sikap terhadap perilaku. Kedua adalah faktor sosial disebut norma subjektif. Ketiga adalah kontrol perilaku (Ajzen, 1991).

Motivasi kerja penting sebagai bentuk dorongan internal maupun eksternal dalam menunjang kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Kasno (2018) dan Eva dkk. (2021), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka dikembangkan hipotesis penelitian, yaitu H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

*Locus of control internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Rusmita dan Badera (2018), Putra dan Ariyanto (2016), Prena dan Evitasari (2019), menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit akan berpengaruh pada kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, dikembangkan hipotesis penelitian yaitu H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan yang baik serta bawahan serta memahami perilaku keorganisasian akan lebih meningkatkan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik & Safitri (2020), Malik dan Nasaruddin (2018) menunjukkan bahwa interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, maka dikembangkan hipotesis penelitian, yaitu H3: Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan apa yang menjadi kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi (Luthanas, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Badera (2017), Malik dan Nasaruddin (2018), Wahidi *et al.* (2020) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, dikembangkan hipotesis penelitian, yaitu H4: Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk kausalitas, untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, serta menganalisis variabel moderasi hubungan langsung variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan *locus of control*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja auditor dan variabel moderasi adalah gaya kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali dan merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor dari masing-masing Kantor Akuntan Publik dengan jumlah auditor sebanyak 98 orang. Pemilihan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau sensus sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebagai instrument penelitian yang diukur dalam skala *likerts* dengan skala 4 poin. Instrumen yang *valid* dan *reliabel* merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang relevan, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Data penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja auditor
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_5$	= Koefesien regresi
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= <i>Locus of control</i>
Z	= Gaya Kepemimpinan
$X_1 Z$	= Interaksi antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan
$X_2 Z$	= Interaksi antara <i>locus of control</i> dengan gaya kepemimpinan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 98 kuesioner namun tidak dikembalikan sebanyak 18 kuesioner sehingga kuesioner yang layak digunakan sebanyak 80 kuesioner. Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat pendidikan responden. Mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan sebanyak 43 orang atau 53,8 persen, sementara responden laki-laki sebanyak 37 orang atau 46,2 persen. Menurut lama bekerja, responden yang bekerja < 5 tahun sebanyak 67 orang (83,7 persen) dan  $\geq 5$  tahun sebanyak 13 orang (16,3 persen). Menurut tingkat pendidikannya, tingkat pendidikan S1 sebanyak 72 orang atau 90 persen, tingkat pendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 10 persen dan tingkat pendidikan S3 tidak ada. Jabatan atau posisi partner sebanyak 2 orang atau 2,5 persen, jabatan atau posisi manager sebanyak 2 orang atau 2,5 persen, jabatan atau posisi senior auditor sebanyak 46 orang atau 57,50 persen dan jabatan atau posisi junior auditor 30 orang atau 37,50 persen.

Pengujian instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas merupakan pengujian ketepatan alat ukur penelitian dari arti sebenarnya yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika tiap butir pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Hasil pengujian diperoleh bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur. Reliabilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Hasil dari uji realibilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,28792313
Most Extreme Differences	Absolute	0,156
	Positive	0,070
	Negative	-0,156
Kolmogorov-Smirnov Z		0,395
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,141

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,141.>0,05 maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi telah berdistribusi normal.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,255	2,961		0,424	0,673
	X1	-0,032	0,019	-1,100	-1,658	0,102
	X2	0,040	0,029	0,982	1,399	0,166
	Z	-0,245	0,855	-0,301	-0,287	0,775
	X1*Z	0,104	0,061	1,542	1,704	0,093
	X2*Z	-0,160	0,091	-1,611	-1,755	0,083

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas  $\alpha = 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,226	4,416
	X2	0,203	4,934
	Z	0,905	1,106
	X1*Z	0,122	8,207
	X2*Z	0,118	8,449

Sumber: Data diolah, 2022

Semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4.**  
**Moderated Regression Analysis**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,869	7,277		2,043	0,045
	X1	0,727	0,048	0,743	15,295	0,000
	X2	0,595	0,071	0,431	8,402	0,000
	Z	1,331	2,101	0,049	0,634	0,528
	X1*Z	0,645	0,150	0,284	4,295	0,000
	X2*Z	0,773	0,224	0,232	3,456	0,001
	F sig.	0,000				
	R <sup>2</sup>	0,806				

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai dari signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja, *locus of control*, gaya kepemimpinan, interaksi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, interaksi *locus of control* dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian layak uji. Diperkuat oleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,806, ini berarti sebesar 80,6 persen variabel motivasi kerja, *locus of control*, gaya kepemimpinan, interaksi motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan, interaksi *locus of control* dengan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan sisanya sebesar 19,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000. Nilai sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja auditor akan semakin tinggi. Auditor yang termotivasi dengan baik secara financial ataupun mental akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku terencana (*Theory Planned Behavior*), yang menyatakan bahwa hubungan antara sikap, norma subjektif dan persepsi akan mempengaruhi niat perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan seseorang atau individu. Sejalan dengan hasil penelitian Kasno (2018), Eva, Wulandari, dan Irianto (2021), Rahayu dan Badera (2017), bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel *locus of control* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,000. Nilai sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima, dapat dikatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik *locus of control* maka kinerja auditor semakin tinggi. Hal ini terjadi karena auditor memiliki *locus of control* yang kuat, yang ditunjukkan oleh sikap dan perilaku auditor. Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku terencana (*Theory Planned Behavior*), yang menyatakan bahwa hubungan antara sikap, norma subjektif dan persepsi akan mempengaruhi niat perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan seseorang atau individu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Badera (2017), Rusmita dan Badera (2018), Putra dan Ariyanto (2016), Prena dan Evitasari (2019), yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel interaksi motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>\*Z) sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor.

*Gaya Kepemimpinan sebagai Pemoderasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor,*

*I Dewa Made Wahyu Winata dan Ni Luh Sari Widhiyani*

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi interaksi motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasno (2018), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sidik dan Safitri (2020), Malik dan Nasaruddin (2018) menunjukkan bahwa interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi pada variabel interaksi *locus of control* dengan gaya kepemimpinan ( $X_2*Z$ ) sebesar 0,001. Nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis diterima, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kuat interaksi *locus of control* dengan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk. (2019), menunjukan gaya kepemimpinan memoderasi *locus of control* dalam mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Badera (2017), Malik dan Nasaruddin (2018), Wahidi *et al.* (2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara pandang seorang auditor terhadap suatu peristiwa maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mampu memperkuat kinerja auditor dengan didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan memperkuat pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik secara signifikan mampu memperkuat kinerja auditor.

Pimpinan atau atasan melaksanakan fungsi *controlling* secara lebih intensif dan konsisten untuk menghasilkan kinerja auditor yang lebih berkualitas. Komunikasi dan hubungan baik antara atasan dengan bawahan dan diantara auditor sehingga tercipta kenyamanan dalam hubungan kerja dan lebih mencintai pekerjaan. Misalnya dengan melakukan kegiatan bersama seperti *family gathering*. Auditor lebih fokus pada tugas utama seorang auditor walaupun ada pekerjaan lain yang diberikan oleh perusahaan.

## REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, IX (2), 57–65.
- Kasno. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di PT. Lestari group Semarang divisi BPR). *Majalah Ilmiah Solusi*, vol.16, 1412–5331.

- Luthanas, F. (2002). *Organization Behavior*. McGraw\_Hill Inc.
- Malik, M. C., & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1).
- Nusran, N., Kamase, J., & Nasaruddin, F. (2021). Can Leadership Style, Individual Ability and Motivation Improve Banking Internal Auditor Performance? *Point of View Research Accounting and Auditing*, 2(1), 100–108.
- Pahlawan, N. K. I. I., & Rasmini, N. K. (2021). The Effect of Situational Leadership Style and Motivation on Organizational Performance with Internal Locus of Control as Moderation Variables (Studies at Lembaga Perkreditasi Desa in Abiansemal District). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 50(5), 43–50. www.ajhssr.com
- Prena, G. Das, & Evitasari, A. (2019). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh External Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 38–49.
- Putra, K. A. A., & Ariyanto, D. (2016). Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus Of Control, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14, 340–370.
- Rahayu, N. M. M., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Locus Of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19, 2378–2406.
- Rahmawati, D., Zaitul, & Dandes, R. (2019). Pengaruh Skeptisme Profesional, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor: Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 14(1).
- Robbins, S. P. (2008). *Prilaku Organisasi: Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Rusmita, I. D. A. Y., & Badera, I. D. N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 1708. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i03.p04>
- Serang, J. E., & Utami, W. (2020). The Effect of Professionalism, Leadership Style, Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance (Study at a Public Accounting Firm in Jakarta). *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(03), 217–226. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33778>
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Manajemen*, 1(3), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Supriadi, I., Harjanti, W., & Maghfiroh, R. U. (2021). Mediating Effects of Auditor Expertise on the Effect of Locus Of Control and Organizational Commitment on Auditor Performance. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting (IJTC)*, 2(2), 146–158.
- Umam, K. (2010). *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238.