

THE INFLUENCE OF CORE SELF EVALUATION, INDEPENDENCY, AUDIT STRUCTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON AUDITOR PERFORMANCE (STUDY ON PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE AT MIDDLE SUMATERA)

Anton, Rita Anugerah, dan M. Rasuli

Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru Riau, 28293

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and evaluate the influence of Core self Evaluations (Locus of Control, Emotional Stability, Self-esteem, and Self-efficacy), Independence, Audit Structure, and Organizational Commitment on Auditor Performance. This research was conducted on Public Accountant Firms in the Regional Coordinator of central part Sumatera with 62 auditors as sample. The technique of collecting data is using questionnaires. While the technique of analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that Locus of Control, Self-efficacy, and Organizational commitment have positive effect on auditor performance. Emotional Stability, Self-esteem, Independence, and Audit structure have no positive effect on auditor performance.

Keywords: *Auditor Perfomance, Core Self Evaluations (Locus of Control, Emotional Stability, Self-esteem, and Self-efficacy), Independence, Audit Structure, Organizational Commitment.*

PENGARUH CORE SELF EVALUATIONS, INDEPENDENSI, STRUKTUR AUDIT, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI LINGKUNGAN KORWIL SUMATERA BAGIAN TENGAH)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh *Core Self Evaluations (Locus of Control, Emotional Stability, Self-esteem, dan Self-efficacy)*, Independensi, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di lingkungan koordinator wilayah Sumatera Bagian Tengah dengan sampel auditor sebanyak 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Sedangkan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control, Self-efficacy*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. *Emotional Stability, Self-esteem*, Independensi, dan Struktur audit tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: *Kinerja Auditor, Core Self Evaluations (Locus of Control, Emotional Stability, Self-esteem, dan Self-efficacy), Independensi, Struktur Audit, Komitmen Organisasi.*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan yang dihasilkan oleh pihak manajemen. Untuk itu, maka diperlukan audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang dilakukan oleh auditor. *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) pada *International Standard on Auditing* (ISA) 200.11 menyatakan bahwa dalam mengaudit laporan keuangan, tujuan menyeluruh auditor adalah: a) memperoleh asurans yang layak mengenai apakah laporan keuangan secara menyeluruh bebas dari salah saji yang material, yang disebabkan oleh kecurangan atau kesalahan, untuk memungkinkan auditor memberikan pendapat mengenai apakah laporan keuangan dibuat, dalam segala hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku; dan b) melaporkan mengenai laporan keuangan, dan mengomunikasikan segala sesuatunya seperti yang diwajibkan ISAs, sesuai dengan temuan auditor.

Audit atas laporan keuangan tersebut perlu dilakukan disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, adanya perbedaan kepentingan antara pihak manajemen dan pihak diluar manajemen, sehingga diperlukan pihak yang independen untuk menilai kewajaran atas laporan keuangan. Kedua, ada kemungkinan terdapat kesalahan dalam laporan keuangan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Ketiga, menimbulkan keyakinan para pengguna laporan keuangan bahwa laporan keuangan telah bebas dari salah saji material dan telah sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum (Febrianty, 2012). Dalam menjalankan peran profesinya sebagai akuntan publik, maka auditor independen akan melalui serangkaian proses audit (*audit phases*) berbasiskan pada *International Standards on Auditing* (ISA) untuk menghasilkan attestasi atas asersi laporan keuangan. Untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka sangat diperlukan auditor independen yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Dalam menjalankan peran profesinya sebagai akuntan publik, maka auditor independen akan melalui serangkaian proses audit (*audit phases*) untuk menghasilkan attestasi atas asersi laporan keuangan. Untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor independen yang baik dan berkualitas. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari akuntan publik sangat bergantung dengan kinerja dari auditor independen.

Kinerja auditor menurut Zaenal, Rheny, dan Bambang (2008) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pendapat atau opini atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen perusahaan merupakan output atau hasil kerja dari tugas dan fungsi auditor independen dan akuntan publik dari suatu kantor akuntan publik. Pendapat atau opini ini kemudian akan menjadi informasi yang andal bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan dalam mengalokasikan sumber-sumber ekonomi yang mereka miliki.

Terdapat beberapa skandal audit yang dilakukan oleh akuntan publik. Hal ini mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak yang independen. Beberapa skandal audit yang dilakukan oleh akuntan publik tersebut diantaranya adalah Baptist Foundation of Arizona, Sunbeam, Waste Management, Enron, Global Crossing, dan Worldcom yang diaudit oleh KAP Arthur Andersen, Adelphia dan Parmalat yang diaudit oleh KAP Deloitte & Touche, Xerox Rite Aid yang diaudit oleh Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler (KPMG), Lehman Brothers yang diaudit oleh KAP Ernst & Young dan Phar Mor yang diaudit oleh KAP Cooper & Lybrand. Di Indonesia sendiri terdapat kasus seperti PT. Kimia Farma Tbk yang diaudit oleh KAP Hans Tuanakotta dan Mustofa, PT. Kereta Api Indonesia yang diaudit oleh KAP S. Manan, PT. Easman Christensen yang diaudit oleh KAP KPMG-Siddharta Siddharta & Harsono, PT. Telekomunikasi Indonesia yang diaudit oleh KAP Haryanto Sahari dan KAP Eddy Pianto, Lippo yang diaudit oleh KAP Prasetyo, Sarwoko, dan Sandjaja, PT. Muzatek Jaya yang diaudit oleh KAP Drs. Mitra Winata dan Rekan, PT. Great River International yang diaudit oleh Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta, Raden Motor yang diaudit oleh Akuntan Publik Biasa Sitepu. Terjadinya kasus-kasus kegagalan auditor dalam mengungkapkan rekayasa dan kecurangan pelaporan keuangan bahkan auditor ikut terlibat dalam rekayasa dan kecurangan perusahaan yang diaudit, telah membuat banyak pihak sebagai pengguna laporan keuangan auditan mempertanyakan dan meragukan kinerja dari auditor.

Kinerja yang ditunjukkan auditor tidak terlepas dari kepribadian auditor yang bersangkutan. Kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang (Feist dan Feist, 2009: 4).

Iqbal (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *core self evaluations* meliputi *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian ini, individu yang memiliki sifat kepribadian dengan *core self evaluations* yang tinggi, maka akan memiliki pola pikir yang positif serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan suatu aktivitas. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Retno (2003) menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Ratno dan Sri (2010) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuskar dan Selly (2011) menemukan bahwa independensi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat independensi, komitmen organisasi budaya organisasi dari auditor, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh auditor tersebut. Penelitian Zaenal dkk. (2008) menemukan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. *The International Organization of Supreme Audit Institutions* (2004: 11) menyatakan bahwa: “*Performance auditing is an independent examination of the efficiency and effectiveness of government undertakings, programs or organizations, with due regard to economy, and the aim of leading to improvements.*”

Trisnarningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Core Self Evaluations

Robbins dan Judge (2008: 137) menyatakan bahwa *core self evaluations* merupakan tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri, apakah mereka menganggap diri mereka cakap dan efektif, dan apakah mereka merasa memegang kendali atau tidak berdaya atas lingkungan mereka. *Core self evaluations* merupakan sebuah model kepribadian yang menemukan keterkaitan antara sifat kepribadian *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* dengan kinerja atau prestasi kerja (Chang *et al.*, 2012).

Locus of Control

Rotter (1966) menyatakan bahwa: “*Locus of control is generalized belief that a person can or cannot control his own destiny.*”

Menurut Robbins dan Judge (2008: 138) *locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Wibowo (2014: 34) menyatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan umum orang terhadap jumlah kontrol yang mereka miliki terhadap kejadian kehidupan personal.

Emotional Stability

Menurut Wibowo (2014: 20) *emotional stability* atau *neuroticism* merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *emotional stability* positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman. Sedangkan mereka yang *emotional stability*-nya negatif atau *neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak aman.

Self-esteem

Robbins dan Judge (2008: 137) menyatakan bahwa *self-esteem* atau penghargaan diri merupakan tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia. Wibowo (2014: 30) menyatakan bahwa *self-esteem* adalah suatu tingkatan dimana orang menyukai, menghargai, dan dipuaskan dengan dirinya. Orang dengan *self-esteem* tinggi kurang dipengaruhi orang lain, cenderung tetap melakukan daripada kegagalan, dan berpikir lebih rasional.

Self-efficacy

Menurut Luthans (2006: 338), efikasi diri (*self-efficacy*) mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Independensi

Independensi merupakan suatu tindakan baik sikap perbuatan atau mental auditor dalam sepanjang pelaksanaan audit dimana auditor dapat memposisikan diri dengan *auditee*-nya secara tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil auditnya. Independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi. Akuntan publik tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik

Mulyadi (2010: 26-27) menjelaskan bahwa independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Struktur Audit

Djalil (2003) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2011: 158) adalah: “*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.*”

Menurut Robbins dan Judge (2008: 69), komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Fisher (1995) membuktikan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *external auditor job performance*. *Role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *external auditor job satisfaction*. *Type A personality* tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara *role ambiguity* dan *auditor job performance*. *Type A personality* tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara *role conflict* dan *auditor job performance*. *Type A personality* tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara *role ambiguity* dan *auditor job satisfaction*. *Type A personality* tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara *role conflict* dan *auditor job satisfaction*.

Judge, Locke, dan Durham (1997) menunjukkan bahwa *traits*, *source traits*, *dispositional trait*, *self-esteem*, *self-efficacy*, *neuroticism*, *core evaluations of the world*, *core evaluations of other*, *internal locus of control*, *affective disposition*, dan *dysfunctional thinking processes* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Situationally specific value*, *percept*, dan *importance judgments* mampu memediasi hubungan antara *core evaluations* dan *job satisfaction*. Chen dan Silverthorne (2008) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job performance*, serta berpengaruh negatif terhadap *job stress*. Iqbal (2012) menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, serta *emotional stability* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuskar dan Selly (2011) menemukan bahwa independensi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Zaenal dkk. (2008) menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Locus of control adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2008: 138). *Locus of control* terkait dengan berbagai hasil pekerjaan penting termasuk kepuasan dan prestasi kerja (Judge dan Bono, 2001). *Locus of control* internal akan lebih berdampak pada prestasi kerja seseorang karena individu dengan kepribadian ini percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvaro (2008) yang menemukan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Auditor

Individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain dapat mengatasi stres dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan (Ratno dan Sri, 2010). Auditor dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi (Nahariah dkk., 2011). Ini berarti individu dengan *emotional stability* yang tinggi akan lebih mampu bertahan dan lebih tenang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Individu dengan kepribadian ini juga akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif yang secara langsung akan berdampak pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian Barrick dan Mount (1991), Erez dan Judge (2001) serta Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Emotional Stability* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh *Self-esteem* terhadap Kinerja Auditor

Self-esteem adalah nilai umum yang diberikan oleh seseorang untuk dirinya sendiri (Iqbal, 2012). *Self-esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri (Rahmania dan Ika, 2012). Apabila seorang individu memiliki *self-esteem* yang tinggi, maka individu tersebut cenderung memiliki kepuasan lebih tinggi pada dirinya sendiri. Hal itu disebabkan karena individu dengan *self-esteem* tinggi akan lebih menerima, menyukai, dan menghormati dirinya sendiri. Seseorang dengan kepribadian ini cenderung berani mengambil resiko dalam pekerjaan (Retno, 2003). Semakin tinggi *self-esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Cecilia, 2008). Berdasarkan atas hal tersebut, semakin auditor merasa dirinya mampu melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengambil resiko dalam pekerjaan, maka auditor cenderung akan memberikan kemampuan dan keahliannya yang lebih baik. Apabila kemampuan dan keahlian yang diberikan lebih baik, maka akan secara langsung berdampak positif pada kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian meta analisis yang dilakukan Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Self-Esteem* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Self-efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* berkaitan dengan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif (Bandura, 1996 dalam Judge *et al.*, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura 1989). Auditor dengan tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Auditor dengan kepribadian ini akan memiliki inisiatif yang tinggi dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal tersebut menyebabkan auditor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal. Apabila auditor dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal, maka hal ini akan secara langsung berkontribusi positif pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur (2008) yang memperoleh bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi akuntan publik. Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Hasil penelitian Yulius (2002), Alim dkk. (2007), dan Yuskar dan Selly (2011) menemukan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan struktur audit memiliki keuntungan, yaitu: dapat mendorong efektifitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi differensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor dalam pekerjaan (Siti, Zaenal, dan Grahita, 2007). Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Struktur Audit berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

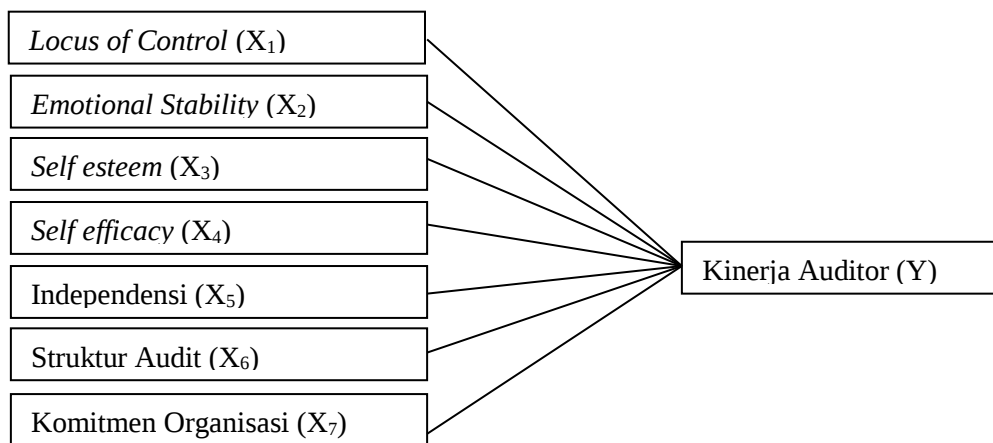
Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979). Yousef (2000) membuktikan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Sementara penelitian Ketchand dan Strawser (2001) menemukan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Siders *et al.* (2001), dan Jaramillo *et al.* (2005) memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil yang demikian, lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja seseorang atas pekerjaan. Dari uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₇: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam penelitian survei. Menurut Suliyanto (2006: 68), penelitian ini mengumpulkan data dengan meminta tanggapan responden, baik langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif. Sugiyono (2010: 11) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor sebagai variabel dependen dengan *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, independensi, struktur audit dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di lingkungan korwil Sumbagteng (Direktori IAPI, 2016). Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah kuesioner yang dipergunakan berasal dari 62 responden. Teknik analisa yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Auditor
β_0	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$, dan β_7	=	Koefisien Regresi dari variabel independen
$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$, dan X_7	=	<i>Locus of Control, Emotional Stability, Self-esteem, Self-efficacy, Independensi, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi</i>
e	=	error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil dari uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.897	.409		2.191	.033

<i>Locus of Control</i>	.216	.094	.291	2.295	.026
<i>Emotional Stability</i>	.045	.081	.066	.562	.576
<i>Self-esteem</i>	.006	.118	.008	.049	.961
<i>Self-efficacy</i>	.236	.113	.301	2.094	.041
Independensi	.023	.107	.035	.214	.831
Struktur Audit	.028	.099	.038	.281	.780
Komitmen Organisasi	.160	.077	.241	2.087	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output Olahan SPSS, 2016

Dengan memperhatikan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients - B* dari Tabel 1, maka persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 0,897 + 0,216X_1 + 0,045X_2 + 0,006X_3 + 0,236X_4 + 0,023X_5 + 0,028X_6 + 0,160X_7$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah: (1) Nilai konstanta (β_0) adalah 0.897. Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai 0 (nol), maka kinerja auditor bernilai 0,897 satuan. (2) Nilai koefisien (β_1) dari *Locus of Control* sebesar 0,216. Ini berarti bahwa setiap peningkatan *locus of control* satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,216 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (3) Nilai koefisien (β_2) dari *Emotional Stability* adalah 0,045. Ini berarti setiap peningkatan *emotional stability* satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,045 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (4) Nilai koefisien (β_3) dari *Self-esteem* adalah 0,006. Ini berarti bahwa setiap peningkatan *self-esteem* satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,006 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (5) Nilai koefisien (β_4) dari *Self-efficacy* adalah 0,236. Ini berarti bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (6) Nilai koefisien (β_5) dari Independensi adalah 0,023. Ini berarti bahwa setiap peningkatan independensi satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,023 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (7) Nilai koefisien (β_6) dari Struktur Audit adalah 0,028. Ini berarti bahwa setiap peningkatan struktur audit satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,028 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap. (8) Nilai koefisien (β_7) dari Komitmen Organisasi adalah 0,160. Ini berarti bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi satu satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,160 dengan asumsi variabel bebas lain adalah tetap.

Hasil Uji F

Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Dari uji regresi didapatkan tabel sebagai berikut:

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.383	7	.483	6.741	.000^a
	Residual	3.871	54	.072		
	Total	7.254	61			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Emotional Stability, Self-efficacy, Struktur Audit, Self-esteem, Independensi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output Olahan SPSS, 2016

Tabel 2 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,741 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000^a. Nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 7$, $df_2 = 54$ adalah sebesar 2,185. Sehingga didapatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa *Locus of Control*, *Emotional Stability*, *Self-esteem*, *Self-efficacy*, Independensi, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Lingkungan Koordinator Wilayah Sumatera Bagian Tengah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil dari uji regresi diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Errors of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.397	.267737

Pengaruh Core Self Evaluations, Independensi, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah) (Anton, Rita Anugerah, dan M. Rasuli)

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Locus of Control, Emotional Stability, Self-efficacy, Struktur Audit, Self-esteem, Independensi

Sumber: Output Olahan SPSS, 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,397. Hal ini berarti bahwa 39,7% dari variasi variabel yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor dari auditor yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di lingkungan koordinator wilayah Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng) mampu dijelaskan oleh variasi-variabel *Locus of Control*, *Emotional Stability*, *Self-esteem*, *Self-efficacy*, Independensi, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Dengan menggunakan tabel distribusi t, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,674. Berdasarkan Tabel 1 diketahui sebagai berikut: (1) *Locus of control* memiliki nilai t_{hitung} 2,295 dan nilai signifikansi 0,026. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (2) *Emotional Stability* memiliki nilai t_{hitung} 0,562 dan nilai signifikansi 0,576. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti bahwa *emotional stability* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (3) *Self-esteem* memiliki nilai t_{hitung} 0,049 dan nilai signifikansi 0,961. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti bahwa *self-esteem* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (4) *Self-efficacy* memiliki nilai t_{hitung} 2,094 dan nilai signifikansi 0,041. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (5) Independensi memiliki nilai t_{hitung} 0,214 dan nilai signifikansi 0,831. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti bahwa independensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (6) Struktur audit memiliki nilai t_{hitung} 0,281 dan nilai signifikansi 0,780. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti bahwa struktur audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (7) Komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} 2,087 dan nilai signifikansi 0,042. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya. Judge *et al.* (1997), Alvaro (2008), Chen dan Silversthorpe (2008), Iqbal (2012), Damayanti, Wirakusuma dan Wirama (2015) juga menemukan bahwa *Locus of Control* berhubungan positif pada kinerja. Perbedaan hasil terdapat pada penelitian Ratno dan Sri (2010) dan Ichwan, Zirman, dan Alfiati (2012) yang mendapatkan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Emotional Stability* Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Nahariah dkk. (2011), Dewi, Suardhika dan Budiasih (2015), dan Ratno dan Sri (2010) yang menemukan bahwa *emotional stability/neuroticism* tidak berpengaruh pada kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2012), dan Damayanti, Wirakusuma dan Wirama (2015) dimana penelitian tersebut menemukan bahwa *Emotional Stability* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *Self-esteem* Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Cecilia (2008) dan Veronica, Handayani dan Theresia (2013) yang menemukan bahwa *Self-esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Judge *et al.* (1997), Iqbal (2012), Damayanti dkk. (2015) yang menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Judge *et al.* (1997), Judge dan Bono (2001), Erez dan Judge (2001), Cecilia (2008), Nur (2008), Ratno dan Sri (2010), Takiah dan Zuraidah (2011), Iqbal (2012), dan Damayanti dkk. (2015), dimana ditemukan bahwa *Self-efficacy* berhubungan positif pada kinerja.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju, Rismawati, dan Bacthiar (2014). Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007), Rina (2011), Zaenal dkk. (2008), yang menemukan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy dan Dhini (2015) dimana hasil penelitian ini menemukan bahwa Struktur Audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal dkk. (2008) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah (Sumbagteng)

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000), Trisnarningsih (2007), Yuskar dan Selly (2011), Talat (2012) dan Sandy dan Dhini (2015) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif pada kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di lingkungan koordinator wilayah Sumatera Bagian Tengah, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengujian terhadap elemen dari *core self evaluations* yang terdiri dari *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*, diperoleh hasil bahwa *locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan *emotional stability* dan *self-esteem* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (2) Independensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (3) Struktur audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (4) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan mengkombinasikan dengan teknik wawancara sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat. (2) Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan auditor dengan jabatan auditor senior, supervisor dan manager sebagai responden. Hal ini dilakukan karena jabatan tersebut dianggap mengetahui kinerja dari auditor junior selaku pelaksana tugas pemeriksaan. Cara ini dianggap mampu memberikan hasil yang lebih objektif dibandingkan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh diri sendiri (*self-rated measures*). Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian untuk mendapatkan jumlah auditor senior, supervisor dan manager yang lebih banyak. (3) Penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel baru yang berpengaruh pada kinerja auditor maupun menggunakan model kepribadian lainnya, seperti *Myers-Briggs Type Indicator* ataupun *The Big Five Personality*. (4) Kantor Akuntan Publik disarankan untuk tetap mengikutsertakan auditornya dalam pelatihan secara berkala, sehingga mampu meningkatkan kompetensi auditornya. KAP juga diharapkan tetap memerhatikan kondisi kerja auditor. Hal tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja. Apabila seorang auditor memiliki sifat kepribadian *Core Self Evaluations*, Independensi, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi, namun tidak didukung oleh pelatihan, sarana, dan prasarana yang menunjang dari institusi tempatnya bekerja, maka yang bersangkutan akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara optimal sehingga dapat memengaruhi kinerjanya. (5) Kantor Akuntan Publik disarankan untuk menggunakan sifat kepribadian sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi auditor, penyesuaian bidang kerja, atau untuk memandu keputusan pengembangan karir auditor dan perlu mempertimbangkan permasalahan auditor terkait dengan Independensi, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi yang guna meningkatkan kinerja dari auditor yang mereka miliki.

DAFTAR RUJUKAN

- Alim, M. Nizarul., Trisni Hapsari., Liliek Purwanti., 2007, *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*, dalam Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X Universitas Hasanudin, 26-28 Juli 2007, hal. 1-26, Makassar.
- Alvaro Amaral Menezes., 2008, *Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Barrick, Murray R., Mount, Michael K., 1991, *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis*, *Personel Psychology*, Vol. 44, pp: (1-26).
- Cecilia Engko., 2008, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No.1, April 2008, hal. 1-12.

- Chang, Chu-Hsiang., Ferris, D. Lance., Johnson, Russel E., Rosen, Christopher C., Tan, James A., 2012, Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature, *Journal of Management*, Vol. 38 No. 1, January 2012, pp: (81-128)
- Chen, Jui-Chen., Silverthorne, Colin., 2008, The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, pp: (572-582).
- Damayanti, N.N.S.,R., Wirakusuma, Made Gede., Wirama, Dewa Gede., 2015, Pengaruh Sifat Kepribadian Model Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Bali, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Udayana, hal. 361-380.
- Dewi, Pradnya IGAG., Suardhika, Sadha IM., Budiasih, IGAN., 2015, Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, hal. 19-27.
- Djalil, Muslim A., 2003, Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasional Terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran, *Jurnal Mon Mata*, Vol 5, No. 2, Desember 2003, hal. 146-162.
- Erez, Amir., Judge, Timothy A., 2001, Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp: (1270-1279).
- Feist, Jess., Feist, Gregory J., 2009, *Theories of Personality*, McGraw Hill, New York.
- Fisher, R.T., 1995, Role Stress, the Type A Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance, *Tesis*, Lincoln University, New Zealand.
- Ichwan Maulana., Zirman., Alfia Silfi., 2012, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru dan Batam), *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 5, hal. 139-155.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI)., 2011, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat, Jakarta.
- International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)., 2004, *Performance Audit Guidelines: ISSAI 3000 – 3100*
- Iqbal, Yaser., 2012, Impact of Core Self Evaluation (CSE) On Job Satisfaction in Education Sector of Pakistan, *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 6, No.2, December 2012, pp: (132-139).
- Jaramillo, Fernando., Mulki, Jay Prakash., Marshall, Greg W., 2005, A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance, *Journal of Business Research*, Vol. 58, February 2005, pp: (705-714).
- Judge, Timothy A., Bono, Joyce E., 2001, Relationship of Core Self-Evaluations Traits---Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability---With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1, pp: (80-92).
- Judge, Timothy A., Locke, Edwin A., Durham, C.C., 1997, The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 19, pp: (151-188).
- Ketchand, Alice A., Strawser, Jerry R., 2001, Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, No. 1, February 2001, pp: (221-251).
- Luthans, Fred., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika, Yuwono, Shekar Purwanti, Tu Arie P dan Winong Rosari, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2011, *Human Resources Management*, Thirteenth Edition, South-Western Cengage Learning.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., Porter, Lyman W., 1979, The Measure of Organizational Commitment, *Journal Vocational Behaviour*, Vol. 14, pp: (224-247).
- Mulyadi., 2010, *Auditing*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Ketujuh, Salemba Empat, Jakarta.
- Nahariah Jaffar., Hasnah Haron., Takiah Moh. Iskandar., Arfah Salleh., 2011, Fraud Risk Assesment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 7, July 2011, pp: (40-50).
- Nur Chasanah., 2008, Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY), *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahmania, P.N., Ika Yuniar C., 2012, Hubungan Antara Self-Esteem dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder Pada Remaja Putri, *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 1, No. 2, Juni 2012, hal. 110-117, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ratno Purnomo., Sri Lestari., 2010, Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 2, September 2010, hal. 144-160, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Retno Suharyanti., 2003, Pengaruh Self-Efficacy, Assertiveness, dan Self-Esteem Terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja Dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja, *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Rina Ani Sapariyah., 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi. Survey pada KAP di Surakarta, *Naskah Publikasi*, STIE AUB, Surakarta.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Diterjemahkan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid, Salemba Empat, Jakarta.
- Rotter, Julian B., 1966, Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80, No.1, pp: (1-28), University of Connecticut.
- Salju., Rismawati., Bachtiar., 2014, Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, *Jurnal Equilibrium*, Vol. 04, No. 02, Juli 2014, hal. 100-123.
- Sandy Alfianto., Dhini Suryandri., 2015, Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor, *Accounting Analysis Journal*, Vol. 4 No. 1, hal. 1-9, Universitas Negeri Semarang.
- Siders, Mark A., George, Gerard., Dharwadkar, Ravi., 2001, The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 3, June 2001, pp: (570-579).
- Siti Jamilah., Zaenal Fanani., Grahita Chandrarini., 2007, *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*, dalam Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X Universitas Hasanudin, 26-28 Juli 2007, hal. 1-30, Makassar.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto., 2006, *Metode Riset Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Takiah Moh. Iskandar., Zuraidah Moh. Sanusi., 2011, Assessing the Effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgement, *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, Vol. 7, pp: (29-52).
- Talat Islam., 2012, Does Organisational Commitment Enhance the Relationship between Job Involvement and In-role Performance?, *SA Journal of Human and Resource Management*, Vol. 10, No. 2, pp: (1-9).
- Trisnarningsih S., 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, dalam Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X, Universitas Hasanudin, 26-28 Juli 2007, hal. 1-56, Makassar.
- Veronica Prasetya., Handayani, Dwi., Theresia Purbandari., 2013, Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, Februari 2013, hal. 59-69.
- Wibowo., 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wood, Robert., Bandura, Albert., 1989, Social Cognitive Theory of Organizational Management, *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3, pp: (361-384).
- Yousef, Darwish A., 2000, Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in A Non-Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15, No.1,2000, pp: (6-28).
- Yulius Jogi Christiawan., 2002, Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris, *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 4, No. 2, November 2002, hal. 79-92.
- Yuskar., Selly Devisia., 2011, *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Big Four Yang Berafiliasi Di Indonesia Tahun 2011)*, dalam Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIV Universitas Syiah Kuala, 21-22 Juli 2011, hal. 1-21, Banda Aceh.
- Zaenal Fanani., Rheny Afriana Hanif., Bambang Subroto., 2008, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 5, No. 2, Desember 2008, hal. 139-155.