**Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* Internal Dan *Locus Of Control* Eksternal Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali**

**Ni Nyoman Vio Novianthi 1**

**Luh Komang Merawati2**

# I.A Budhananda Munidewi3

*Universitas Mahasaraswati Denpasar*

Vionovi45@gmail.com

***Abstract***

*This study examines the influence between professionalism, organizational commitment, internal locus of control and external locus of control on auditor performance. To assess the performance of a public accounting firm (KAP) is largely determined by the performance of the auditor. Auditor performance is a form of work carried out to achieve a desired outcome or goal in the organization. This study aims to empirically examine the effect of professionalism, organizational commitment, internal locus of control and external locus of control on auditor performance. There are still inconsistencies from the results of previous studies, especially those concerning locus of control so that motivating researchers to do research again on the same research by taking the population is an auditor who works in a Public Accountant (KAP) office in Bali. This study adds internal locus of control and external locus of control variables. Determination of the sample using purposive sampling. Data collection using instruments in the form of questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression test with the help of SPSS version 23. Based on the results of the analysis note that professionalism, organizational commitment and internal locus of control have a positive effect on auditor performance, while external locus of control has a negative effect on auditor performance.*

***Keywords****: Professionalism, Organizational Commitment, Internal Locus of Control and External Locus of Control.*

# PENDAHULUAN

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang berkualitas dan handal. Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seseorang bekerja menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah auditor. (Agoes,2015)

Pada tahun 2019 terdapat beberapa kasus mengenai kinerja audit salah satu diantaranya yang berhubungan mengenai standar akuntansi dengan kinerja akuntan publik yang berdampak negatif pula bagi kantor akuntan publik (KAP), salah satunya mengenai kasus yang baru terjadi yaitu OJK (Otoritas Jasa

Keuangan) menetapkan PT Garuda Indonesia yang dinyatakan melakukan kesalahan terkait kasus penyajian laporan keuangan per 31 Desember 2018. Sebelumnya, Kementerian Keuangan telah menyatakan bahwa laporan keuangan Garuda Indonesia belum sesuai standar akuntansi, usai dilakukannya pemeriksaan terhadap kantor akuntan publik (KAP) Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang & Rekan *(Member of* BDO *Internasional)*. Selain itu juga perintah tertulis kepada KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan *(Member of* BDO *International Limited)* untuk melakukan perbaikan kebijakan dan prosedur pengendalian mutu atas pelanggaran peraturan OJK Nomor 13/POJK.03/2017 jo. SPAP standar pengendalian mutu (SPM 1) paling lambat 3 (tiga) bulan setelah ditetapkannya surat perintah dari OJK. Deputi komisioner hubungan masyarakat dan manajemen strategis, Anto Prabowo mengatakan, OJK juga mengenakan sanksi administratif berupa denda sebesar Rp 100 juta kepada PT Garuda Indonesia (Persero), Tbk atas pelanggaran peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016 tentang laporan tahunan emiten atau perusahaan publik. Tak hanya perseroan, sanksi denda juga dijatuhkan masing-masing anggota Direksi PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk sebesar Rp 100 juta atas pelanggaran peraturan bapepam nomor VIII.G.11 tentang tanggung jawab direksi atas laporan keuangan. Selain itu, Bursa Efek Indonesia (BEI) resmi menjatuhkan sanksi kepada PT Garuda Indonesia, Tbk (GIAA) atas kasus klaim laporan keuangan perseroan yang menuai polemik. Beberapa sanksi yang dijatuhkan antara lain denda senilai Rp 250 juta dan *restatement* atau perbaikan laporan keuangan perusahaan dengan paling lambat 26 Juli 2019.

Penilaian kinerja terhadap auditor sangat perlu dilakukan agar prilaku mereka dapat diarahkan nantinya guna melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Istilah kinerja seringkali digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja kantor akuntan publik sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Penilaian kinerja seseorang didalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawainya atau sumber daya manusianya (SDM) berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka.

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi akuntan publik, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi akuntan publik bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan (Agoes,2013).

Yuni (2018) menyatakan bahwa profesionalisme auditor adalah seorang auditor harus memiliki tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan kecermatan dan keseksamaan yang wajar. Auditor dituntut untuk berprilaku sewajar dengan kualitas dan keahlian diri yang dimilikinya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan. Hal tersebut agar profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor dapat tetap terjaga di mata masyarakat dan pengguna informasi lainnya. Profesionalisme seorang auditor dapat tercermin dari sikap dan prilaku dari diri auditor itu sendiri

Lubis (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai dari organisasi atau profesi. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi. Komitmen organisi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dapat dikatakan komitmen organisasi erat dengan aspek pisikologi karena dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi muncul sehingga menampilkan sikap loyalitas pada pegawai.

Robbins (2012:138) menyatakan bahwa konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya *(perception of why thing happens or what drives the behavior).* Terkait dengan faktor individual, *Locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Hal tersebut digolongkan sebagai *internal*. Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, masih terdapat ketidakkosistenan dari hasil penelitian terdahulu. Ketidakkosistenan penelitan tersebut mendorong peneliti untuk meninjau kembali mengenai profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Lokasi penelitian di lakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali, serta terdaftar di *Directory* IAPI tahun 2019.

# TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

**Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Agoes (2013:121) profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan. Secara sederhana, profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas- tugasnya dengan keahlian, ketrampilan, kesungguhan dan kecermatan.

Cahyani dan Gheby (2015) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Bali. Semakin tinggi sikap profesionalisme yang dimiliki auditor pada KAP di Bali, maka kinerja auditor yang dihasilkan akan lebih baik. Dari pembahasan diatas, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

# Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Karisma (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat seberapa jauh seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan - tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi.

Sanjiwan dan Samudra (2016) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di provinsi Bali. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang auditor terhadap suatu organisasi maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**Pengaruh *Locus of Control* Internal terhadap Kinerja Auditor**

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*), *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang. *Locus of control* internal dimana mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan. Seseorang dengan *locus of control* internal berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif (Robbins,2012: 138)

Gheby (2015) menyebutkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali. Semakin baik cara pandang seorang auditor terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Penelitian yang dilakukan Suta (2018) menunjuukan bahwa variabel *Locus of control* internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi *Locus of control* internal, maka semakin tinggi kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, dirumuskan hipotesis.

H3 : *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**Pengaruh *Locus of control* eksternal terhadap Kinerja Auditor**

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.Seseorang dengan *Locus of control* Eksternal berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antar peran bersifat proaktif. Individu yang memiliki *Locus of control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Individu-individu yang memiliki nilai tinggi dalam keeksternalan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka, mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dan lebih terasing dari lingkungan kerja serta kurang terlibat pada pekerjaan mereka. Kaum eksternal akan merasa kurang puas dikarenakan mereka membayangkan diri mereka mempunyai kendali yang sedikit terhadap hasil organisasi yang penting bagi mereka. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Robbins,2012:56).

Dewa (2015) membuktikan bahwa *Locus of control* eksternal memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi *Locus of control* eksternal maka semakin rendah kinerja auditor. Penelitian yang di lakukan Suta (2018) menunjukkan bahwa variabel *Locus of control* memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : *Locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali. Objek penelitian ini adalah profesionalisme , komitmen organisasi , *locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan kinerja auditor.

Populasi yang diteliti adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berjumlah 99 orang yang terdapat pada 13 (tiga belas) Kantor Akuntan Publik. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Tahap ini untuk menentukan responden yaitu auditor yang masih aktif bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Pada penelitian ini sampel yang di gunakan berjumlah 45 auditor yang terdapat pada 13 (tiga belas) Kantor Akuntan Publik.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

# Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Y = -0,745 + 0,308 Pro + 0,409 Ko + 0,217 Loi + 0-,199 Loe+ ε

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

* + 1. Nilai konstanta sebesar -0,745 , jika nilai profesionalisme (Pro), komitmen organisasi (Ko), *locus of control internal* (Loi), dan *locus of control eksternal* (Loe) sama dengan nol, maka nilai kinerja auditor (Ka) tidak meningkat atau sama dengan -745 satuan.
		2. β1 = 0,308, jika bila nilai profesionalisme (Pro) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Ka) akan bertambah sebesar 0,308 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
		3. β2 = 0,409, jika nilai komitmen organisasi (Ko) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Ka) akan bertambah sebesar 0,409 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
		4. β3 = 0,217, jika nilai *locus of control internal* (Loi) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja auditor (Ka) akan bertambah sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
		5. β4 = -0,199, jika nilai *locus of control eksternal* (Loe) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja auditor (Ka) akan berkurang sebesar -0,199 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

# Pembahasan Hasil Penelitian

**Pengaruh Profesionalisme pada Kinerja Auditor**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel profesionalisme memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,308 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi <0,05 nilai ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani (2015) juga menjadi acuan bagi penulis yang menyatakan bahwa berpengaruhnya profesionalisme terhadap kinerja auditor disebabkan oleh sikap profesionalisme dalam tiap aktivitasnya, seorang auditor dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaanya dengan sungguh-sungguh dan penerapannya sesuai dengan SPAP. Sehingga kinerja auditor meningkat.

# Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,409 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi <0,05 nilai ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sanjiwani (2015) juga menjadi acuan bagi penulis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang auditor untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

**Pengaruh *Locus Of Control* Internal pada Kinerja Auditor**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel *locus of control* internal memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,217 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi <0,05 nilai ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama (H3) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2015) yang menyatakan bahwa *Locus of Control internal* sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya *Locus of Control Internal* meningkat maka kinerja auditor akan meningkat. Semakin baik cara pandang auditor terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya, hal ini terjadi karena *Locus of Control* internal berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress.

**Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal pada Kinerja Auditor**

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah *Locus of Control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel *Locus of Control* eksternal memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0.199 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi <0,05 nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* eksternal mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama (H4) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suta (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan *Locus of Control Eksternal*, maka akan memengaruhi kinerja auditor yang akan mengalami penurunan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. *Locus of Control Eksternal* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Apabil ng auditor lebih mempercayai nasib dari pada kemampuan yang maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut yang dapat mengalami penurunan.

a seora dimiliki,

**SIMPULAN**

Berlandaskan hasil analisis pada pembahasan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

* + 1. Profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini berarti semakin meningkat sikap profesionalisme yang dimiliki seorang auditor,maka akan berpengaruh terhadap kepada peningkatan kinerja auditor.
		2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor, maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja auditor.
		3. *Locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini berarti semakin meningkat *Locus of control* internal yang dimiliki seorang auditor, maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja auditor.
		4. *Locus of control* ekaternal berpengaruh negatif pada kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini berarti semakin meningkat *Locus of control* eksternal yang dimiliki seorang auditor, maka tidak meningkatnya kinerja auditor.

# DAFTAR PUSTAKA

Agoes,Sukrino. 2013. EtikaBisnisdanProfesi-EdisiRevisi.Jakarta: SalembaEmpat.

Cahyani, Kadek Candra. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (StudiEmpirisPada KantorAkuntanPublikdi Bali). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha.

Gheby, Made Kusnadi. 2015. Pengaruh Profefsionalisme dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Skripsi.* Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 23.* Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

Hall.H Richard.1968. Profesionalization and Bureaucratization*.* American Sociological Review Volume 13, No 1 February, Pages 92-104. University of Minnesota. America Serikat (Artikel)

Lubis, ArfanIkhsan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*, Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi.Ismail.Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja:* Prenadamedia Group, Jakarta

Robbins, Stephen dan Timothy A Judge. 2008. *Prilaku Organisasi* : *Organizational Behaviour*, Edisi 12. Jakarta :Selemba Empat, Buku 1.

Robbins,Stephen dan Timothy A Judge. 2017. *Perilaku Organisasi* : *Organizationl Beheviour*, Edisi 16. Jakarta Selemba Empat,

Samudra, Perwira Budiman. 2016. PengaruhStrukturAudit, Locus Of Control, Dan KomitmenOrganisasi Terhadapkinerja Auditor Pemerintah. *Skripsi.* Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Padang,

Sanjiwani, Putri. 2015. Pengaruh *Locus Of Control* Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *Skripsi.* Program Studi Akuntansi Universitas Udayana, Denpasar.

Satwika, Ida Bagus Adhi Nugraha. 2016. Pengaruh Profesionalisme Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi.* Program Studi Akuntansi,Universitas Udayana, Denpasar.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).*

Alfabeta Bandung.

Suta, Wijaya. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Locus of Control Internal dan *Locus of Control* Eksternal Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. Skripsi.* Program Studi Akuntansi Universitas Warmadewa, Denpasar.

Dewa, Darma Suputra. 2015. Pengaruh Profesionalisme, *Locus of Control internal* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. Skripsi.* Program Studi Akuntansi Universitas Udayana, Denpasar.

Krisnadipa, Karisma S. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Locus of Control Internal dan *Locus of Control* Eksternal Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi.* Program Studi Akuntansi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.