

LAPORAN PENELITIAN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI – FAKULTAS EKONOMI

TEMA

MEMBANGUN INSAN DAN KELEMBAGAANNYA
YANG BERBASIS KEARIFAN LOKAL

JUDUL

DETERMINAN KUALITAS AUDIT
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN/KOTA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

TIM PELAKSANA:

Dr. Asri Usman, SE.,M.Si Ak., CA
Nadhirah Nagu, SE., M.Si., Ak., CA
Drs. Syahrir, M.Si., Ak., CA
Dra. Sri Sundari, M.Si., Ak., CA

NIDN 0018106501
NIDN 0006027409
NIDN 0029036002
NIDN 0020026608



UNIVERSITAS HASANUDDIN

Oktober 2016

LAPORAN PENELITIAN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI – FAKULTAS EKONOMI

TEMA

MEMBANGUN INSAN DAN KELEMBAGAANNYA
YANG BERBASIS KEARIFAN LOKAL

JUDUL

DETERMINAN KUALITAS AUDIT
PADA INSPEKTORAT KABUPATEN/KOTA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

TIM PELAKSANA:

Dr. Asri Usman, SE., M.Si Ak., CA
Nadhirah Nagu, SE., M.Si., Ak., CA
Drs. Syahrir, M.Si., Ak., CA
Dra. Sri Sundari, M.Si., Ak., CA

NIDN 0018106501
NIDN 0006027409
NIDN 0029036002
NIDN 0020026608



MENGESAHKAN

Salinan / Foto Copy sesuai dengan aslinya
Materi.....
Di.....
Fakultas Ekonomi Unhas,

Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, S.E., M.S., Ak., CA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

9630116 198810 1 001

Oktober 2016

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan dan sikap independensinya terhadap klien. Kualitas audit diartikan sebagai probabilitas seorang auditor dapat menemukan dan melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien (De Angelo, 1981).

Menurut peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.Per/05/M.Pan/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) mengatur bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh keahlian yang menyatakan bahwa auditor harus mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Peraturan ini juga mengatur bahwa riteria auditor harus mempunyai tingkat pendidikan minimal Starata satu (S1), memiliki kompetensi dibidang auditing, akuntansi, administrasi pemerintahan, komunikasi dan telah mempunyai sertifikat jabatan fungsional auditor serta mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan.

Peraturan Mempan tersebut juga mengatakan bahwa kualitas audit dipengaruhi oleh independensi yang menyatakan auditor intern pemerintah dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki sikap netral dan tidak bias serta menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pekerjaan yang dilakukannya. Faktor lain yang mempengaruhi kualitas audit adalah kepatuhan terhadap kode etik yang mengharuskan auditor intern pemerintah mematuhi kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit tersebut.

Kualitas audit yang dihasilkan oleh aparat Inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak ditemukan oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal dapat dideteksi oleh auditor eksternal dalam hal ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Berdasarkan hasil investigasi BPK semester I tahun 2011 terdapat 14

Laporan keuangan pemerintah daerah di Sulawesi Selatan ditemukan 143 kasus penyimpangan. Temuan-temuan tersebut berupa ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kecurangan serta ketidak patuhan dalam pelaporan keuangan. Dengan adanya temuan BPK menunjukkan bahwa kualitas audit yang dihasilkan aparat inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan masih diragukan.

Faktor penyebab rendahnya kualitas audit aparat inspektorat adalah minimnya aparat mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengawasan, kurangnya perhatian atas hasil pekerjaan, adanya kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga perlu rotasi dan mutasi kerja secara berkala dan adanya mutasi antar satuan kerja menyebabkan aparat yang berpengalaman tergantikan oleh yang kurang berpengalaman serta kurangnya perhatian terhadap perbaikan insentif yang merujuk pada perubahan kebutuhan hidup yang tidak menentu.

Kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Menurut Cherniss (1980) kelelahan emosional sebagai respon terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dan kejenuhan dalam pekerjaan. Sumber kelelahan emosional dapat muncul pada individu yang memiliki kecenderungan kepribadian perfeksionis atau menginginkan kesempurnaan pada setiap pekerjaannya (Caputo, 1991).

Kelelahan emosional juga dapat berdampak buruk yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan karyawan itu sendiri, seperti keengganan untuk pergi kerja, marah dan dendam, perasaan bersalah, adanya perasaan gagal, kecil hati dan masa bodoh (*ignoring*). Selain dampak di atas, kelelahan emosional juga dapat menimbulkan kecenderungan menyalahkan, merasa lelah dan letih setiap hari, mengisolasi dan menarik diri negativisme, serta dapat juga kehilangan positif terhadap klien setelah masa kontak dengan klien berakhir. Kelelahan yang berat setelah bekerja dapat menimbulkan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi atau mendengarkan apa yang dikatakan klien, sinis terhadap klien, bersikap menyalahkan, perasaan dilumpuhkan, serta kaku dalam berpikir serta bertahan untuk tidak berubah, (Cherniss, 1980).

Keragaman faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional dapat diklasifikasikan ke dalam faktor organisasi dan karakteristik individual. Variabel

organisasional yang dapat menyebabkan kelelahan emosional termasuk peran yang ambigu, konflik peran, kelebihan karyawan, dan tekanan kerja, (Witt *et al.*, 2004; Wright dan Hobfoll, 2004). Faktor organisasional lainnya, gaya kepemimpinan oleh manajer, memainkan peran signifikan dalam menciptakan stres rendah dan kinerja tinggi, karyawan yang puas akan menjaga komitmennya terhadap perusahaan/organisasi (Avolio *et al.*, 2004).

Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi dalam *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sumber-sumber *self-efficacy* antara lain (1) pengalaman performansi, muncul ketika individu pernah mencapai prestasi dimasa lalu, (2) pengalaman vikarius/seolah mengalami sendiri, diperoleh melalui model sosial dengan mengamati keberhasilan orang lain, (3) persuasi sosial, pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri, (4) keadaan emosi, keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan tersebut (Alwisol, 2006; 345).

Self-efficacy dan kelelahan emosional dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan., seperti yang dikemukakan oleh Anderson dan Huang (2005); Ruyter *et al.* (2001) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung pada sikap seperti *self efficacy* tetapi juga memiliki dampak tidak langsung terhadap variabel lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kelelahan emosional. Karyawan yang bekerja dengan pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan bawahannya memiliki kepuasan pekerjaan yang lebih besar karena mereka merasa dihormati, mandiri dan dapat mengekspresikan dirinya sendiri (Kahai *et al.* 1997).

Kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang membuat individu termotivasi, terinspirasi, tertantang, dan merasa berhasil. Seorang pemimpin yang mudah berkomunikasi membuat karyawan memiliki suara dalam keputusan alokasi sumber daya dan berpengalaman menurunkan kelelahan emosional. Sebaliknya, ketika karyawan dihadapkan pada permintaan yang tidak tetap dan melihat kurangnya pengaruh mereka terhadap alokasi sumberdaya, mereka menjadi

frustasi, kecewa, dan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan pekerjaan. Dampak tidak langsungnya dicerminkan oleh kelelahan emosional.

Manajer yang efektif harus memenuhi kemampuan memimpin seperti memperluas jaringan, menumbuhkan modal sosial, dan manuver politik untuk menggapai dan mengembangkan sumberdaya yang mengizinkan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi (Ahearn *et al.* 2004). Gaya kepemimpinan berkaitan dengan sikap dan perilaku para karyawan; khususnya terkait dengan persepsi peran, kecemasan pekerjaan, kepuasan pekerjaan, kecenderungan berhenti, dan timbal balik (Avolio *et al.*, 2004). Gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada aspek perilaku karyawan tersebut adalah gaya kepemimpinan *Path goal*, (House 1971)

Gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan kelelahan emosional dapat mempengaruhi kualitas audit. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi anggota tim audit untuk melaksanakan pemeriksaan dengan baik sehingga dapat terhindar dari penyimpangan-penyimpangan dalam proses pemeriksaan sehingga kualitas audit yang diinginkan dapat terlaksana.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin mengungkapkan bahwa kelelahan emosional karyawan membawa kepada ketidakpuasan kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang rendah sehingga dapat berdampak rendahnya kualitas audit. Karyawan yang puas dan berkomitmen akan berpikir positif terhadap organisasi dan meningkatkan kesejahteraan organisasi ketimbang merusaknya. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas yaitu orang yang tidak memegang komitmennya terhadap perusahaan dapat bersikap beda tentang kesejahteraan organisasi dan cenderung berperilaku menyimpang. Penelitian ini mengaitkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *self efficacy*, kelelahan emosional dampaknya pada kualitas audit.

Inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan dibentuk untuk meningkatkan fungsi pengawasan terutama pengawasan internal dan pengawasan melekat untuk lebih menjamin terwujudnya pemerintahan yang baik, diwujudkan dengan 3 (tiga) pilar elemen dasar yang saling berkaitan satu sama lainnya yaitu transparansi, partisipatif dan akuntabilitas. Inspektorat berwenang melakukan pengawasan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori Penelitian

1. *Contijensi Theory*

Pendekatan teori kontingensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal kepemimpinan di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi kepemimpinan tersebut. Pendekatan ini didasarkan pada premis bahwa tidak ada kepemimpinan secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada setiap organisasi, tetapi hal ini tergantung pada faktor kondisi atau situasi yang ada dalam organisasi. Teori kontingensi melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin.

Model kepemimpinan menurut teori kontingensi memfokuskan perhatian yang lebih luas, yakni pada aspek-aspek keterkaitan antara kondisi atau variabel situasional dengan watak atau tingkah laku dan kriteria kinerja pemimpin (Hoy and Miskel 1987). Teori kontingensi beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan kesesuaian situasi (*the favourableness of the situation*) yang dihadapinya. Menurut Fiedler (1967), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan (*leader-member relations*), struktur tugas (*the task structure*) dan kekuatan posisi (*position power*).

Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan, dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin. Struktur tugas menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana definisi tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku. Kekuatan posisi menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam

organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing. Kekuatan posisi juga menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin menggunakan otoritasnya dalam memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat (*demotions*).

Teori kepemimpinan kontingensi menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpinnya sendiri, dukungan pengikutnya dan situasi yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh pemimpin, pengikut, dan situasi harus berfungsi optimal. Dengan menganalisis motivasi pokok bawahannya, pemimpin dapat menempatkan pada situasi yang sesuai.

Kualitas hubungan pemimpin dengan bawahannya adalah yang paling berpengaruh pada keefektifan kepemimpinannya sehingga kepemimpinannya tidak begitu perlu mendasarkan pada kekuasaan formalnya. Sebaliknya, jika pemimpin tidak disegani atau tidak dipercaya maka harus didukung oleh peraturan yang memberi ketenangan untuk menyelesaikan tugasnya. Tugas yang terinci adalah variabel penting dalam situasi kerja. Tugas yang sangat terinci diperlukan apabila prosedur telah ditetapkan untuk setiap tahap atau apabila telah terdapat petunjuk mengenai pelaksanaan tugas. Bawahan/pengikut mendapat gambaran yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan

Terdapat beberapa pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori kontingensi diantaranya adalah model kepemimpinan Fiedler, model kepemimpinan Vroom & Yetton, model kepemimpinan lima faktor Farris, model kepemimpinan dinamik kelompok Cartwright & Zander, model kepemimpinan *path goal* Evans & House, model kepemimpinan *vertical dyad linkage* Graen, model kepemimpinan Bass, model kepemimpinan situasional Hersey & Blanchard dan model kepemimpinan Kouzes & Posner.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kepemimpinan kontingensi *path goal* dari House (1971), hal ini dikarenakan bahwa ada kecenderungan auditor inspektorat mempunyai motivasi dan pengharapannya atau tujuannya untuk mengembangkan dirinya dan mendapatkan reward dari pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Peranan pemimpin adalah menjelaskan kepada bawahannya cara mengembangkan diri dan mendapatkan imbalan/reward. Keefektifan kepemimpinan tergantung kemampuan pemimpin memuaskan

kebutuhan bawahannya dan kemampuan pemimpin memberi petunjuk kepada bawahannya.

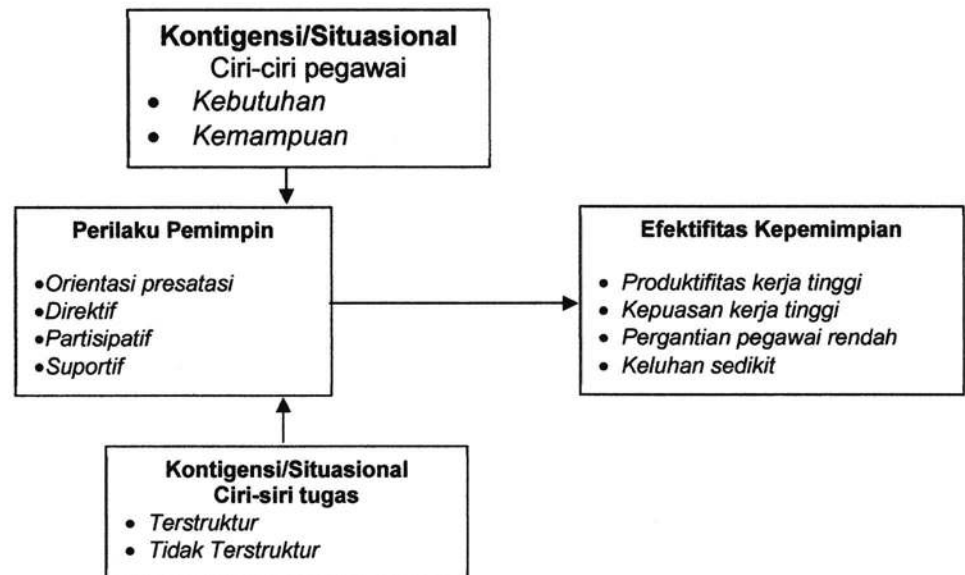
Penelitian yang memusatkan pada konsep kepemimpinan teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) dikembangkan oleh Robert House (1971.1974) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontingensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat (1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, (2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan, dan (3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

Menurut model teori jalur tujuan (*path-goal theory*), perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawannya memandangnya sebagai suatu sumber kepuasan, karena bawahan secara aktif akan mendukung pemimpinnya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan tingkat kepuasannya (Hughes *et al.* 1999). Selain itu perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan dan mengaitkan penghargaan berarti terhadap pencapaian tujuan, (Hughes *et al.*, 1999).

Gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh House (1971) pertama adalah kepemimpinan yang *direktif* (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja. Kedua kepemimpinan yang *suportif* (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya. Ketiga kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

Keempat kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (*achievement oriented leadership*), mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

Hubungan antara perilaku pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinannya dengan variabel situasional dan efektivitas kepemimpinan dapat digambarkan sebagaimana terlihat pada gambar 2.1 di bawah ini:



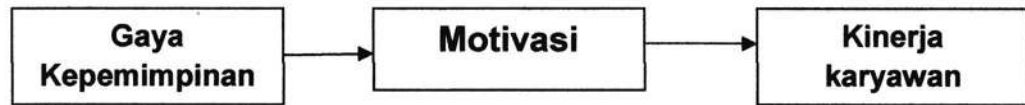
Gambar. 2.1. Model efektivitas kepemimpinan Robert House.

Sumber. Sujak (1990)

Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerjanya. Luthans (2006) pemimpin diharapkan dapat mengubah perilakunya agar sesuai dengan situasi, karena pemimpin tidak hanya menggunakan gaya yang berbeda kepada bawahan pada situasi yang berbeda.

Penelitian House (dalam Kreitner & Kinichi, 1998) berfokus pada bagaimana seorang manajer (pimpinan) dapat mempengaruhi bawahannya. *Teori path goal* didasarkan atas teori ekspektasi (pengharapan). *Path goal theory* menekankan pada bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi ekspektasi karyawannya, meningkatkan kinerjanya. Dengan perkataan lain bahwa persepsi ekspektasi (harapan) karyawan sebagai sumber motivasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

manajer dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Model hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dan kepuasan kinerja karyawan berdasarkan *teori path goal* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan
Sumber : Diadaptasi dari Teori *path-goal*; (dalam Kreitner & Kinichi, 1998, Gary Yukl, 1984, Sujak (1990))

Gambar di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan oleh manajer dapat mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan dengan melalui variable motivasi sebagai variable antara (*intervening variable*). Robert House (1977) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan oleh manajer dapat menumbuhkan motivasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Pendapat House (1977) mengatakan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja.

2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan, atau dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang atau kelompok merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang dimilikinya. Menurut prinsip tersebut tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu/kelompok untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan, tetapi kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik., individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker (1987) mengelompokkan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran. Dalam penelitian ini yang menjadi acuan adalah teori motivasi hirarki kebutuhan Abraham Maslow, teori ini memfokuskan pada faktor-faktor spesifik yang mendorong, mengarahkan dan menghalangi perilaku individu.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (1943 – 1970) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow didasari oleh asumsi bahwa kebutuhan seseorang tergantung dari apa yang telah dipunyai dan kebutuhan merupakan hirarki dilihat dari pentingnya. Teori ini mengandung kelemahan seperti ; sukar membuktikan kebutuhan manusia mengikuti hirarki, terdapat kekuatan kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap individu terutama pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, timbulnya kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi bukan semata-mata disebabkan telah terpenuhinya keutuhan yang lebih rendah, melainkan karena meningkatnya karier atau posisi seseorang, kebutuhan-kebutuhan itu luwes sifatnya sehingga sulit menetapkan suatu ukuran yang memuaskan segala pihak. Walaupun teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow memiliki kelemahan tetapi teori ini sangat berguna untuk menjelaskan mekanisme motivasi seseorang di dalam suatu organisasi.

Strawser *et al.* (1969) menggunakan kerangka motivasi Maslow untuk mengidentifikasi motivasi akuntan KAP pada berbagai hirarki dan ukuran KAP.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya penelitian ini berupaya menjelaskan pencarian ilmiah (*scientific inquiry*) yang didasari oleh positivisme logikal (*logical positivism*) yang beroperasi dengan aturan-aturan yang ketat mengenai logika, kebenaran, dan prediksi Danim (2002 : 231). Fokus penelitian ini mengacu pada teori atau hipotesis yang akan diuji sebagai penyebab terjadinya suatu fenomena. Fenomena tersebut dapat dilihat pada suatu unit analisis yang dalam penelitian ini adalah auditor Inspektorat kabupaten/kota di Propinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengumpul data) yang menghasilkan data numerikal (angka). Pengumpulan data dari responden dilakukan dengan menggunakan kuisioner maupun dengan melalui wawancara yang diberikan kepada auditor Inspektorat kabupaten/kota di Propinsi Sulawesi Selatan. Horison waktu penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian pada waktu tertentu yang dilaksanakan pada bulan Juli sampai September 2015.

Pemilihan obyek penelitian pada Inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor di Inspektortat kabupaten/kota memiliki pengetahuan audit yang masih relatif rendah yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta minimnya auditor mengikuti pendidikan di bidang auditing sehingga hal ini dapat berakibat rendahnya kualitas audit yang dihasilkan.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.

Kriteria yang digunakan peneliti untuk menentukan sampel adalah auditor inspektorat kabupaten/kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Peraturan bupati/walikota, salah satu butir dari uraian tugas menyatakan “melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian bidang pembangunan, keuangan dan kekayaan. Peraturan bupati/walikota tersebut diperkuat dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata kerja Inspektorat yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Dasar penentuan kriteria tersebut bahwa inspektorat kabupaten/kota yang tupoksinya melakukan pemeriksaan terhadap aktivitas pembangunan, keuangan dan kekayaan yang dikelola oleh pemerintah daerah/kota akan menghasilkan laporan audit. Laporan audit yang dihasilkan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dari auditor seperti *self efficacy*, kelelahan emosional, serta faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan. Faktor internal dan eksternal yang dimiliki oleh auditor dalam menghasilkan laporan audit dapat mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan.

Auditor inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan diprediksikan sekitar 620 auditor. Setiap kabupaten/kota mendapat/diberi kuisioner sesuai jumlah auditor yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dengan demikian ada 620 kuisioner yang dikirim/diisi oleh auditor dari 25 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Sampel yang terpilih pada penelitian ini berdasarkan kuisioner yang kembali dan layak untuk diolah sebanyak 232 auditor.

C, Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini akan diperoleh dengan cara mengisi kuisioner dan melakukan wawancara langsung terhadap responden. Wawancara dilakukan apabila hasil analisis dari kuisioner menunjukkan positif atau negatif dan signifikan yang menurut peneliti membutuhkan penjelasan lebih lanjut. Data yang terkumpul lewat kuisioner dan wawancara inilah yang dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif dan deskriptif.

Kuisisioner disusun dengan skala Likert sebagai item-item untuk mengukur variabel penelitian dalam bentuk pernyataan/pertanyaan dengan lima pilihan jawaban (skala 1 sampai 5), seperti yang tertera pada tabel 3.1. Penyusunan item-item pertanyaan pada kuisisioner dilakukan dengan berpedoman pada struktur operasional variabel penelitian. Pertanyaan/pernyataan dalam kuisisioner secara *favorable* (positif) maupun *unfavorable* (negatif). Data yang terkumpul selanjutnya direkapitulasi dalam bentuk *coding sheet* yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis.

Tabel 3.1. Alternatif Jawaban dan Skor untuk masing-masing Pertanyaan

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju/sering	1
Tidak setuju/sering	2
Ragu-ragu	3
Setuju/Sering	4
Sangat setuju/Sering	5

Penelitian Kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan untuk melengkapi data primer, baik melalui buku-buku teks, jurnal-jurnal dan dari internet yang relevan serta berhubungan dengan obyek yang diteliti.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Azwar (2003:90) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen yang lain untuk mendukung sebuah konsep.

Langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah :

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

- b. Melakukan uji coba skala pengukur (skala Likert pada kuesioner) pada sejumlah responden. Disarankan agar jumlah responden untuk uji coba adalah 25 responden diambil secara acak.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Bila jumlah responden untuk uji coba adalah 25, maka derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) adalah 23 ($N-2= 25-2= 23$). Pada tabel korelasi nilai r , untuk taraf signifikansi 5% angka kritik adalah 0,396.

Hasil uji validitas instrumen merupakan hasil uji atas hipotesis:

- $H_0 \equiv$ Tidak terdapat korelasi antara sebuah pertanyaan dengan pertanyaan yang lain yang mendukung sebuah konsep.
- $H_1 \equiv$ Terdapat korelasi antara sebuah pertanyaan dengan pertanyaan yang lain yang mendukung sebuah konsep.

Penolakan terhadap H_0 dapat dilakukan dengan 2 cara:

- Nilai korelasi product moment $>$ angka kritis (0,396).
- Probabilitas kesalahan menolak H_0 (p) \leq taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Dalam penelitian ini, peneliti menguji validitas dengan teknik korelasi sederhana dengan SPSS versi 16.0

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan, dengan metode yang digunakan adalah metode *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) jika memiliki koefisien

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis konfirmatori untuk masing-masing variabel, analisis struktural yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada umumnya Visi Inspektorat kabupaten/kota dan provinsi di Sulawesi Selatan adalah menjadi lembaga pengawasan yang profesional dan responsif untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan visi tersebut, dirumuskan misi sebagai berikut: 1) meningkatkan kualitas pengawasan dan pembinaan terhadap urusan, serta penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi dan Kabupaten/Kota; 2) meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan etika pengawas, agar dapat mandiri melaksanakan tugas pengawasan urusan dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah; 3) mendorong peningkatan kinerja SKPD dalam melaksanakan tugas pokok, dan fungsi aparat Pemerintah Daerah, serta meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pembinaan dan pengawasan; 4) mencegah secara dini terjadinya penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran, dan tindakan KKN melalui pembinaan dan pengawasan; 5) mendorong peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan pelayanan publik dan kegiatan pembangunan.

Inspektorat kabupaten/kota dan provinsi di Sulawesi Selatan dalam upaya mendukung pencapaian sasaran, dan tujuan organisasi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan, selanjutnya menetapkan nilai-nilai berdasarkan prinsip *good governance* dan kearifan lokal, yakni: 1) transparansi; 2) inovatif; 3) profesional; 4) responsif; 5) akuntabel; 6)

kreatif; dan 7) nilai-nilai lokal, seperti: *Lempu'* (jujur), *Ada'tongeng* (berkata benar), *Tamappasilengeng* (adil dan tidak membedakan), *Abbulosibatang* (komitmen), dan *Sipakatau* (saling menghargai).

Paradigma baru fungsi pengawasan membuat peran, dan fungsi auditor Inspektorat, bukan hanya sekadar mencari kelemahan dan kekurangan yang berhasil dijumpai, atau teridentifikasi, melainkan juga berperan sebagai mitra kerja Pemerintah Daerah untuk memudahkan SKPD mencapai tujuan, dan sasaran dengan efisien dan efektif. Artinya, aparat pengawasan internal juga berfungsi sebagai konsultan dengan penekanan pada fungsi pembinaan. Dengan demikian, ukuran keberhasilan pengawasan tidak bergantung pada banyaknya temuan saja, melainkan lebih pada bagaimana rekomendasi perbaikan yang disampaikan dapat ditindaklanjuti. Kebijakan pokok yang ditempuh untuk mencapai keefektifan visi, dan misi Inspektorat dalam melaksanakan fungsinya, adalah kebijakan peningkatan kinerja SKPD, kebijakan peningkatan kualitas profesionalisme aparatur pemerintahan, serta kebijakan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat, dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga dalam penyelenggaraan pengawasan belum efektif. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, menjadi dasar pijakan Inspektorat dalam melaksanakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tujuannya untuk menjamin, agar pemerintahan daerah berjalan secara efisien, dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain dengan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota.

Teknis operasional penyelenggaraan pengawasan Inspektorat kabupaten/kota dan provinsi di Sulawesi Selatan, selanjutnya diatur berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten/kota dan provinsi di Sulawesi Selatan disusun dengan merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri

Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Di dalam Peraturan Daerah tersebut, ditetapkan bahwa Inspektorat Provinsi dan kabupaten/kota berkewajiban mengawal pemerintah dalam bentuk pembinaan, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan, serta membantu gubernur, bupati/walikota di Sulawesi Selatan untuk melaksanakan pengawasan umum terhadap pemerintahan umum dan agraria, keuangan, perlengkapan, peralatan dan kekayaan daerah, perekonomian dan pembangunan, serta aparatur, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dalam rangka penyelenggaraan tugas dekonsentrasi, tugas pembantuan dan otonomi daerah, serta pengawasan terhadap penyelenggaraan tugas pembantuan, melaksanakan pembinaan dalam rangka pemberdayaan pengawasan daerah otonom, serta tugas lain yang ditugaskan oleh gubernur, bupati/walikota.

Hakekat Lembaga Pengawasan Internal Pemerintahan Daerah, diarahkan untuk membantu Pemerintah Daerah dalam mendorong penguatan otonomi daerah, dan untuk mendukung pemerintahan yang baik, serta menjadi pilar yang mampu secara dini mencegah berbagai kesalahan, tindakan penyimpangan, penyalahgunaan wewenang dan tindakan KKN. Inspektorat dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut di atas, mempunyai fungsi menyusun perencanaan program pengawasan, melakukan perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; melaksanakan pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan; serta penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh gubernur, bupati/walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Gambaran Umum Responden Penelitian

Auditor inspektorat kabupaten/kota di Sulawesi Selatan diprediksikan sekitar 620 auditor. Setiap kabupaten/kota mendapat/diberi kuisisioner sesuai jumlah auditor yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dengan demikian ada 620 kuisisioner yang dikirim/diisi oleh auditor dari 25 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 357, dengan demikian tingkat pengembalian yang diperoleh adalah 57,6 % dari jumlah tersebut, 125 kuisisioner diantaranya tidak dapat digunakan karena tidak lengkap, sehingga analisis ini menggunakan 232 kuisisioner yang memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut. Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini menjelaskan karakteristik auditor yang menjadi responden di beberapa inspektorat di Kabupaten/kota se Sulawesi Selatan yang didapat melalui kuisisioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas auditor yang terdiri dari; 1) usia auditor , 2) jenis kelamin, 3) tingkat pendidikan dan 4) pengalaman kerja.

a. Karakteristik Auditor Berdasarkan Usia

Secara singkat karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Auditor Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1.	15 – 25	6	2,59
2.	26 – 35	118	50,86
3.	36 – 45	54	23,28
4.	46 – 55	50	21,55
5.	> 55	4	1,72
Jumlah		232	100,00

Sumber: Data Primer diolah, (2015)

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *self efficacy*, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan membuat *self efficacy* atau kepercayaan diri auditor semakin tinggi. Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara ketua tim yang selalu memberi saran-saran kepada anggota tim audit untuk menyelesaikan tugas audit, menjadwalkan pekerjaan yang harus dikerjakan, memberi perhatian untuk kemajuan pekerjaan dan menjelaskan cara penyelesaian tugas audit yang harus dilakukan oleh anggota tim audit secara langsung dapat menimbulkan motivasi dan meningkatkan keyakinan diri yang tinggi anggota tim audit untuk melaksanakan pekerjaan yang terkadang sulit bagi auditor.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional auditor, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak membuat kelelahan emosional menurun. Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan senantiasa memutuskan apa dan bagaimana tugas yang harus dikerjakan, memberikan informasi yang diperlukan

untuk pekerjaan yang dihadapinya, selalu memberi perhatian untuk kemajuan pekerjaan dan memberi perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan anggota tim audit tidak dapat menurunkan kelelahan emosional anggota tim audit dalam menghadapi tugas audit yang harus dikerjakan setiap hari. Hal ini disebabkan oleh kuantitas dan frekuensi audit dari sejumlah SKPD yang akan diaudit begitu banyak ditambah sebagian dari anggota tim auditor yang mempunyai sikap mengharapkan hasil pekerjaannya harus sempurna/perfect membuat anggota tim audit lelah dengan pekerjaannya sebagai auditor yang menjadi tanggung jawabnya.

3. *Self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional, hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki auditor dapat menurunkan kelelahan emosional auditor. Keyakinan diri auditor yang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan audit ditugaskan, dapat menjalankan tugas audit tersebut dengan baik jika ditunjang dengan fasilitas yang lengkap membuat tim audit tidak mengalami kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari anggota tim audit tidak perlu mengarahkan seluruh kemampuan dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya. Keyakinan diri yang tinggi dimiliki oleh tim audit karena kemampuan dan pengalamannya menyebabkan seruit dan sebanyak apapun pekerjaan audit yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik tanpa menimbulkan rasa lelah dalam mengerjakan tugas audit tersebut.

4. Kelelahan emosional berpengaruh langsung negatif tidak signifikan terhadap kualitas audit, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional auditor tidak memengaruhi kualitas audit walaupun kelelahan emosional auditor dalam bekerja rendah/menurun. Kelelahan emosional berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kualitas audit melalui kepuasan kerja dan penyimpangan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional tidak memengaruhi kualitas audit meskipun kepuasan auditor dalam bekerja dan penyimpangan organisasi meningkat atau menurun.. Hasil tersebut di atas didukung oleh fakta di lapangan bahwa auditor yang lelah dengan pekerjaan audit dikarenakan beban kerja yang terlalu padat dan menjadi tanggungjawabnya dapat mendorong perilaku menyimpang dari auditor tersebut seperti menyelesaikan tugas audit tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan, melakukan perubahan-perubahan prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya dan sering mengabaikan perintah atasan atau norma yang berlaku. Hal tersebut tidak menyebabkan kualitas audit menjadi menurun karena walaupun terjadi penyimpangan yang disebabkan oleh kelelahan dalam bekerja auditor tetap menghasilkan laporan audit yang berkualitas karena pekerjaan audit merupakan pekerjaan rutinitas bagi seorang auditor inspektorat.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Auditor inspektorat masih memerlukan pelatihan yang terkait dengan manajemen kepemimpinan agar auditor yang bertindak selaku ketua tim dalam penugasan audit dapat lebih efektif memimpin anggota timnya untuk dapat menyelesaikan penugasan audit di lapangan.
2. Kepercayaan diri (self efficacy) auditor inspektorat terhadap tugas penugasan audit perlu ditingkatkan dengan banyak mengikuti pelatihan yang terkait dengan tugas sebagai auditor diantaranya ; pendidikan dan latihan review laporan keuangan daerah, pendidikan dan latihan pengadaan barang dan jasa dan pelatihan standar akuntansi pemerintahan.
3. Untuk menghindari kelelahan emosional yang diakibatkan karena padatnya penugasan audit di inspektorat maka auditor inspektorat perlu memahami regulasi dan kode etik audit, komunikasi audit, penguasaan teknologi dan perpajakan serta psikologi audit.
4. Kualitas audit inspektorat masih perlu ditingkatkan dengan cara program pemeriksaan dilaksanakan dengan tepat seperti ; dalam pelaksanaan pemeriksaa di lapangan pertemuan dengan klien perlu dilakukan sebelum pelaksanaan pemeriksaan untuk menugumpulkan informasi, pada saat pemeriksaan untuk konfirmasi temuan-temuan

dan setelah selesainya pemeriksaan untuk merampunkan semua bukti-bukti hasil pemeriksaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap self efficacy kelelahan emosional, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan penyimpangan organisasi serta dampaknya terhadap kualitas audit di Inspektorat kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil pengujian penelitian telah dipaparkan pada bagian bab sebelumnya, namun peneliti menyadari masih ada beberapa keterbatasan yang dapat mengganggu keakuratan pengujian yang dihasilkan :

1. Auditor Inspektorat kabupaten/kota yang terpilih dalam pengujian penelitian hanya inspektorat yang auditornya mengirim kembali kuisisioner yang dikirimkan oleh peneliti, sehingga masih ada auditor kabupaten/kota yang tidak terwakili dalam pengujian penelitian ini.
2. Auditor yang terpilih menjadi responden berasal dari latar pendidikan yang berbeda dan pengetahuan serta pengalaman audit agak beragam, sehingga responden cenderung memberikan penilaian sesuai dengan pengalaman yang dimiliki terhadap variabel yang diteliti, hal ini dapat membuat terjadinya salah persepsi khususnya penilaian terhadap variabel kualitas audit.
3. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini tentu sangat rentang dengan bias, walaupun peneliti melakukan *cross chek* terhadap

jawaban responden tetapi masih ada kemungkinan hasil yang bias tidak dapat dihindari.

4. Penelitian ini hanya melihat dan menguji pengaruh langsung antar variabel independen dengan variabel dependen yang masih perlu dibuktikan dengan pengujian secara tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latif Zagladi. 2005. Pengaruh Kelelahan emosional terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Organisasi dalam Pencapaian Komitmen Organisasional. *Jurnal Delegasi*. No. 1. 1-24.
- Abraham R., 1998, *Emotional dissonance in organizations: A conceptualization of consequences, mediators and moderators*. *Journal Leadership Organization Development* 19 (3):137-46.
- Ahearn KK, Ferris GR, Hochwarter WA, Douglas C, Ammeter AP., 2004, *Leader political skill and team performance*. *Journal Manage* 30(3):309-27.
- Alderman, CW., and J.W. Deitrick. 1978. "Survey of The Impact of Time Budgets on Audit Performance." *In Proceeding*, 456-474. American Accounting, Southeastern Regional Meeting, Sarasota, Florida.
- Alwisol, 2006. Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi, Malang: UMM Press.
- Amrizal, 2004. Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor. Jakarta: Direktorat Investigasi BUMN dan BUMD Deputi Bidang Investigasi.
- Anderson RE, Huang W-yR., 2005, *Empowering salespeople: Personal, managerial, and organizational perspectives*. *Psychol Market* 23(2):139-59.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P., 2004, *Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance*. *Journal Organization Behavior*, 25(8):951-68.
- Azwar, Saifuddin, 2003. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Babakus E, Cravens DW, Johnston M, Moncrief WC., 1999, *The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships*. *Academic Mark Science*, 27(1):58-70.
- Bandura A., 1997, *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman/Times Books.
- Bandura, A., & Locke, E. A. 2003. Self-efficacy dan tujuan efek negatif ditinjau kembali. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Barnes, R.M. 1980. *Motion and Time Study, Design and Measurement of works*. Seventh Edition. John Wiley and Sons, New ork.
- Bateman, T dan S. Strasser, 1984. *A Longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment*. *Academy of Management Journal* 27: 95-112.
- Bazerman, M.H., K.P Morgan and Loewenstein G. 1997. *The Impossibility of Auditor Independence*. *Sloan Management Review*, 38 (Summer) : 89 - 94.
- Beatty, R.P. 1989. Auditor Reputation and The Pricing of Initial Public Offering ; *The Accounting Review* 64 (Oct) 693 - 709.

- Behn, Bruce K. 1997. The Determinants of Audit Client Satisfaction Among Clients of Big 6 Firms. *Accounting Horizons*. Vol. 11. NO. 1. Pp. 7- 24.
- Bennett RJ, Robinson SL. 2000. Development of a measure of workplace deviance. *J Appl Psychol*;85(3):349-60.
- Blake, R.R. & Mouton, J.S. 1964. *The Managerial Grid*. Houston Texas: Gulf Publishing Company.
- Brkich M, Jeffs D, Carless SA., 2002, *A global self-report measure of person-job fit*. *Eur Journal Psychology Assessment*, 18(1):43-51.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A., 2005. *Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational behavior and Human Decision Processes* 97, 117-134.
- Brown, Stevan P., Ganasan, Shankar and Challagalla, Goutam. 2001. "Self - Efficacy as a Moderator of Information Seeking Effectiveness". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No. 5.
- Brown, Stevan P., & Peterson, R.A. 1993. *Antecedents and Consequences of Salespeople Job Satisfaction : Meta analysis and assessment of causal effect*. *Journal of Marketing Research*, 30. (1) : 63 - 77.
- Caputo, J. S., 1991. *Stress and burnout in library service*. Canada : the Oryx Press
- Carcello, J.V, R.H. Hermanson, and N.T. McGrath. 1992. *Audit Quality Attributes : The Perceptions of Audit Partners, preparers and Financial Statement users*, *Auditing : A journal of Practice & Theory* 11 (Spring) ; 1- 15
- Carey, Peter., Simnett, Roger. 2006. *Audit Partner Tenure and Audit Quality*. *The Accounting Review*.
- Cecilia Engko & Gudono, 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor, *JAAI Volume 11 No. 2, 105 - 124*
- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, A dan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Cherniss, C., 1980. *Staf burnout : Job stress in human services*. Beverly Hills ; Sage Publication.
- Chong, V. K. dan K. M. Chong. 2002. "Budget Goal Commitment and Informational Effect of Budget Participation on Performance". *A Structural Equation Modeling Approach*. *Behavioral Research In Accounting*. Vol 14. 65-86.
- Colbert AE, Mount MK, Harter JK, Witt LA, Barrick MR, 2004. Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *J Appl Psychol* 89 (4):599-609.
- Colin Silverthorne. 2001. *Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective*. New York : NYU Press.

- Copley, P.A. 1991. *The Determinants of Local Government Audit Fee : Additional Evidence*. Journal of Accounting Research in Governmental and Non Profit Accounting 5; 3-23
- Cordes C.L. & Dougherty T.W., 1993, A review of Cooley, C.H. 1930. *Sociological Theory and Social Research*. New York: Henry Holt and Company. *w and an integration of research on job burnout*. *Academy of Management Review* 18, 621-656.
- Cordes CL, Dougherty TW., 1993, *A review and an integration of research on job burnout*. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Craswell, A.T., J.R. Francis and S.L. Taylor., 1995. "Auditor Brand Name Reputations and Industry Specializations". *Journal of Accounting and Economics*, pp. 297-322
- Damayanti, RD. 2006. Hubungan Antara *Self-efficacy* dan *internal locus of control* dengan prokstinasi pada karyawan Depak. Kabupaten Purworejo. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Danim, Sudarman. 2002. Menjadi Penelitian Kuantitatif Ancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- DeAngelo, L. 1981. *Auditor Independence, Low balling and disclosure regulation*, *Journal of Accounting and Economics*, Aug 113 – 127
- Deis D, Giroux G. 1992. Determinants of Audit Quality in The Public Sector. *Accounting Review*: 67 (oct) 462-79.
- Donnelly D.P., Quirin J.J., David O'Bryan. 2003. "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics". *Behavioral Research In Accounting*. Vol 15, 87
- Dunlop PD, Lee K, 2004. *Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel*. *J Organ Behav*; 25 (1): 67-80.
- Evans, M.G., 1970. *The Effects of Supervisory Behavior on The Path-Goal Relationship, Organizational Behavior and Human Performance*. May, pp.277-278.
- Facharuddin. 2011. Rendahnya Kualitas Kemampuan Kerja Pegawai Inspektorat. www/inspektorat/Sul-Sel. Desember 2011.
- Farber, B. A., 1991. *Crisis in education ; Stress management (7th.ed)*. New York : America.
- Ferris, K. 1981. "Organizational Commitment and Performance in A Professional Accounting Firm." *Accounting: Organizations and Society* 6: 317-325
- Ferdinand A, 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Ferdyawati, Dina. 2007. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Efektivitas Kepemimpin Dengan Toleransi Terhadap Stres Pada Guru SD Negeri Di Donorejo Pacitan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Fiedler, F. E. 1967. *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Ford, J. K., Quisnonos, M. A, 1992, *Factors Affecting the Opportunity to Perform Trained Tasks on the Job*, *Personnel Psychology*, p511-527.
- Freudenberger, H. J. 1974. *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Ganzach Y. 1998. "*Intelligence of Satisfaction*". *Academy of Management Journal* Volume 41 No. 5.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2003. "*Organizations : Behavior, Structure, Process*" (Eleventh Edition)., Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, James L. 1988. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. 4th ed, Richard D. Irwin Inc.
- Grandey, AA & Cropanzano R, 1999. *Conservation of Resources model of Applied ; work conflict and family tensions*. Colorado State University. *Journal Vocational Behavior* 54, 350 – 370.
- Grandey AA, Dickter DN, Sin H-P. 2004. *The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees*. *J Organ Behav*; 25(3):397–418.
- Grau, Artis A.B., Walters, J.H., Licata, J.W. 2001; *Role Stressor, Service Worker Job Resourcefulness and Job Outcomes : An Empirical Analysis*. *Journal of Business Research* 59, pp 779-791.
- Green, G. 1992 *The Relation Between High School Athletic Administrators' Job Satisfaction and Job Related Stress (Athletic Administrators)*, PhD, The Florida State University, *Pro Quest-Dissertation Abstracts*.
- Gregson. T. 1992. An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavior Research in accounting* 4 ; 80 – 95.
- Hair, J.F., Anderson R.E., Tatham R.L., and Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. NJ. Prantice Hall.
- Halbesleben JRB, Buckley MR, 2004. *Burnout in organizational life*. *J Manage*; 30(6):859–79.
- Hambawany, E. 2007. Hubungan Antara Self Efficacy dan Persepsi Anak Terhadap Perhatian Orang Tua dengan Prestasi Belajar pada enyandang Tuna Daksa. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Sebuah Pendekatan karakteristik personal auditor. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto
- Hariyanto, Novan. 2001. Analisis penngaruh faktor-faktor self efficacy terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisas pekerja jarak jauh (teleworkers). Tesis. Semarang : Program Pascasarjana Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang,
- Harrison DA, Newman DA, Roth PL., 2006, *How important are job attitudes? Metaanalytic comparison of integrative behavioral*

- outcomes and time sequences. Academy Management Journal*; 49(2):305–25.
- Hartanto.1986. *A Comparison of American and Indonesian Follower's Preference for Initiation of Structure and Consideration : A Follower Perspective of Leader Behavior*. Doctoral Dissertation, University of Minnesota, Minneapolis Minnesota.
- Heidrajaahcman dan Husnan Suad. 2000 "Manajemen Personalia", Yogyakarta, BPFE
- Hogan, C.E., and D.C. Jeter. 1999. "Industry Specialization by Auditors". *Auditing : A Journal of Practice & Theory* 18 (Spring) 1 - 17
- House, R.J. and Dessler, G., 1974. *The path goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests*. In: J.G. Hunt and L.L. Larson (Eds.), *Contingency Approaches to Leadership*. Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, pp. 29-55.
- House R.J. ,1977, *A theory of charismatic leadership*. In *Leadership: The Cutting Edge* (Hunt J.G. & Larson L.L. eds), Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, USA, pp. 189±207.
- House R.J. 1971, *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness*, *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-338.
- Hoy W.K., & Miskel C.G. 1987, *Educational Administration Theory, research and practice (3rd ed)*. New York: Random House.
- Hoyle, J. 1978. *Mandatory Auditor Rotation: The Arguments and an Alternative*. *The Journal of Accountancy*, 145, 69-78..
- Hughes, R.L., Giannett, R.C. & Curphy, G.J, 1999. *Leadership Enchancing the Lessons of Experince*. New York ; McGraw-Hill Irwin.
- Ikhsan, A. dan M. Ishak. 2005. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ishak, Muhammad. 2000. "Analisis Faktor-faktor Penentu Kualitas Audit Menurut Persepsi Klien." Tesis tidak dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi UGM
- Ivancevich, John M., and Matteson, M.T., 1990 "*Organizational Behavior an Management*", Richard D. Irwin Inc., Homewood Boston.
- Janssen PPM, Peeters MCW, Jonge Jd, Houkes I, Tummers GER. 2004. *Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference*. *J Vocat Behav* ;65(3):411–29.
- Jay Prakass Mulki, Jaramillo F, , Locander WB., 2006, *The role of time wasted in sales force attitudes and intention to quit*. *International Journal Bank Mark*; 24(1):24–36.
- Jex, S. M. P.D. Bliese, S. Buzzell, and J. Primeau. 2001. *The Impact og Self Efficacy on Stressors=Strain Relations : Coping Style as an Explanatory Mechanism*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86 (3), p. 401 – 409.
- Jones, G.R. 1996. *Socialization tactics, self efficacy and newcomers adjustments to organizations*. *Academy of Management Journal*, 29. Pp. 262-279..

- Judge, Timothy A. 2006. *Promote Job Satisfaction Through Mental Challenge*. The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior. Blackwell Publishing: Victoria-Australia
- Kahai SS, Sosik JJ, Avolio BJ. 1997, *Effects of leadership style and problem structure on work group process and outcomes in an electronic meeting system environment*. *Pers Psychology* ;50(1):121-46.
- Karina Nielsen., Randall, Raymond., Yarker, Joanna., Brenner, S.-O., 2008. *The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study*. *Work & Stress* 22 (1), 16-32.
- Kalbers, L.P dan Timothy J. Forgarty, 1995. "Professional and its consequences: a study of internal auditors, auditing"; *Journal of Practice and Theory*, Vol 14 No.1
- Kinman, Gail and Russell Kinman, 2001, "The Role of Motivation to Learn in Management Education", *Journal of Workplace Learning*, Vol.13 No.4 P. 132- 143.
- Kotler, P., Fahey, L., and Jatusripitak, S. 1985. *The New Competition*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs, NJ.
- Krishnan, G. Schauer. 2000. "Audit Quality and The Pricing of Discretionary Accruals", Working Papers.
- Kreitner, R. & Kinichi, A. 1998. *Organizational Behavior*. 4th Edition. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Kurniawan, I.H. 2004. Hubungan Antara Keyakinan Orang Tua Atas Manajemen Konflik antar Saudara, Jenis Kelamin Orang Tua dan Status Sosial, Ekonomi Orang Tua dan Strategi Manajemen Konflik dalam Interaksi antar Saudara Kandung. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Landy, F. J. and Becker, W. S. 1987. *Motivation theory reconsidered. Research in Organizational Behaviour*, 9:1-38.
- Lawler III. 1998. *Job Satisfaction and Expression of Emotion in Organizations*. *Psychological Bulletin*.
- Lee, C and Bobko P, 1994, *Self Efficacy Belief: Comparison of Five Measurement*, *Journal of Applied Psychology*. Vol: 79, p: 364-369.
- Lightner, S. M., Leisenring, J. J. & Winters, A. J. 1983. *Underreporting Chargeable Time*, *Journal of Accountancy* pp. 52-57.
- Likert, R., 1967. *The human organization: Its management and value*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Low George S, 2000, "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout", *European Journal of Marketing*, Vol.35 No.5/6 p.587-611.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Maier and Brunstein. 2001. *The Role of Personal Work Goals in Newcomers Job Satisfaction and Organizational Commitment : A*

- Longitudinal Analysis*. Journal of Applied Psychology. Vol. 86. No. 5.
- Maslach C. & Jackson S.E., 1981, *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behavior 2, 99-113.
- Maslow, A.H. 1943. *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review ; Vol. 50, pp 374-396
- , 1954. *Motivation and Personality*: New York ; Addison-Wesley.
- Mathieu, J. 1991. A Cross Level Nonrecursive Model of the Antecedent of Organizational Commitment and Satisfaction. Journal of Applied Psychology 76 (5) : 607-618.
- Mathieu, J E., Tannenbaum, S I., Salas, E, 1992, *Influence of Individual and Situational Characteristics on Measure of Training Effectiveness*, Academy of Management Journal, p828-847.
- Mautz, R.K., and Sharaf, Hussein, A. 1961. *The Philosophy Auditing*. American Accounting Association, USA.
- Mayangsari, Sekar. 2003. Pengaruh Keahlian dan Independensi terhadap Pendapat Audit : Sebuah kuaisieksperimen, Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6. No. 1.
- McClelland, D. C. 1985. *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- McClurg, L.N. 1999. "Organizational Commitment in The Temporary Help Service Industry". Journal of Applied Management Studies. 5-26
- McKinley , S., Pany, K and Reckers. 1985. *An Examination of the Influence of CPA firm Type, Size and MAS Provision on Loan officer Decision and Perception*, Journal of Accounting Research, Vol. 23 No 2, pp. 887 – 896.
- McLaren, N.L. 1958. Rotation Auditors. The Journal of Accountancy, July, 41-44.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., 1993. *Commitment to organizations and occupations: extension of a test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology 78, 538-551.
- Mitchell, T.R., Smyser, C.M., & Weed, S.E. 1975. "Locus of Control : Supervision and work Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 18, 623-30.
- Mock, T.J, dan M. Samet. 1982. *A Multi Attribute Model for Audit Evaluation*. In Proccedings of the VI University of Kansas Audit Symposium.
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, LW. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". Journal of Vocational Behavior. Vol. 14. Pp. 224-247.
- 1992, *Employee Organization Link Ages*, New York, Academic Press.
- Mueller, Daniel J 1986. *Measuring Social Attitudes: A Handbook for Researchers and Practitioners*. New York: Teachers College Press, Columbia University.
- Nouri, H. dan R. J. Parker. 1996. "The Effect of Organizational Commitment on Relation Between Budgetary Participation and

- Budgetary Slack*". Behavioral Research In Accounting. Vol 8. 74-90.
- O'Keefe, T.B., Simunic, D. and Stein, M.T. 1994. *The Production of Audit Services: Evidence form an Major Public Accounting Firm*. Journal of Accounting Research. 32.2., 241 – 261
- Otley, D., and B. Pierce. 1995. *The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of The Impact of Leadership Style*. *Accounting Organizations and Sociaty* 20:405-420.
- Palma, Chyntia Dwi, 2006. "Pengaruh Dimensi Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor" (Studi Kasus pada Kantor Inspeksi PT BRI Semarang), Skripsi. Purwokerto: Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.
- Palmrose, Z.V. 1989. Audit Fee and Auditor Size Further Evidence. *Journal of Acccounting Research* 24 (1) : 97 – 110.
- Pervin, L. A., & John, O. P. 1997. *Personality: Theory and research* (7th edition). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Perryer, Chris and Jordan, Catherine, 2005, "The Influence of Leader Behaviors on Organizational Commitment: A Study In The Australian Public Sector," *International Journal of Public Administration*, 28:379-396.
- Qui, Y.C., 1999, *Kinetic and Mass Transfer Studies of the Reactions between Dichlorophenols and Ozone in Liquid-Liquid and Gas-Liquid Systems*, A Dissertation, Mississippi State University.
- Rafaeli A, Sutton RI. 1987. *Expression of emotion as part of the work role*. *Acad Manage Rev*; 12(1):23–37.
- Randall, D. M., 1990. *The Consekuenceness of Organization Commitment : Methodological Investigation* : Journal of Organization Behavior. Pp 361-378.
- Ratna. 2008. Rasa Harga Diri dan Keyakinan Diri. <http://ratnaz.multiply.com/journal/item/36>) (Tanggal akses: 11 Januari 2010
- Rhode, J.G. 1978. "Survey On The Influence of Selected Aspects of The Auditor's work Environment On Professional Performance of Certified Public Accountants." Issued as *The Independent Auditor's Work Environment : A Survey* .New York, NY: American Institute of Certified Public Accountants.
- Riduwan, A. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stehen, P. 2001. *Organizational Behavior Foundation of Individual Behavior*. New Jersy, Prentice Hall.
- Robinson SL, Bennett RJ., 1995, *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. *Academy Management Jornal*, 38(2):555–72.
- Ruyter, K., Moorman, L. and Lemmink, J. 2001. *Antacendents of commitment and trust in customer-supplier relationships in high technologi markets*, *Industrial Marketing Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 271- 86.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. 2002. *Desde el "burnout" al "engagement" : una nueva perspectiva (From "burnout" to "engagement" : A new Perspective)*. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Samelson D., S. Lowensohn., and L.E. Johnson, 2006. *The Determinants of Perceived Audit Quality and Auditee Satisfaction in Local Government*. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 18 (2): 139-166.
- Sarafino, E. P. 1990 *Heltyh psychology biopsychology interaction*. New York : John Wiley & Son.
- Schroeder, M.S., I Salomon and D. Vickrey. 1986. "Audit Equality: The Perception of Audit Committee Chairpersons and Audit Patners." *Auditing : A Journal of Practice & Theory* 5. (Spring): 86 - 94
- Shockley, R.A. 1981. *Perceptions of Auditors Independence: An Emperical Analysis*. *The Accounting Review*, 55, 4. 785-800.
- Shockley, R. and R. Holt. 1983. *A Behavioral Investigation of Supplier Differentiation in the Market for Audit Services*. *Journal of Accounting Research* 21 : 545 – 564.
- Sigiro dan Cahyono, 2005, Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari *Locus of Control*, Tipe Kepribadian dan *Self Efficacy*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 5, No. 2.
- Singh R, Greenhaus JH., 2004, *The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers*. *Journal Vocational Behavior*, 64 (1):198–221.
- Smet, B. 1994. *Psikologi kesehatan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Smith, Kirk, Eli Jones and Edward Blair, 2000. "Managing Salesperson Motivation in a Territory Realignment", *Journal of Personal Selling & Salas Management*, Vol. XX, No 4 P. 215 – 226
- Sovya Desianty 2005, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasil Pada PT POS Indonesia (Persero) Semarang, *Jumal Studl Manajemen & Organisasi* Vol. 2 No. 1 Januari 2005.
- Spector PE., 1985, *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey*. *America Journal Community Psychology*, 693–713.
- Stevan Hobfoll. 1988. *Resourcce Conservation as community psychology*, Kent State University. *Jurnal Komunitas Psikologi* 21,128-147.
- Strawser, Robert H, John M, Ivencevich., and Herbert L. Lyon, 1969. A Note on the Job Satisfaction of Accountang in Large and Small CPA Firms, *Journal of Accounting Research*, Vol 7No. 2 pp 339-345
- Strutton D, Pelton LE, Lumpkin JR. 1993. *The relationship between psychological climate and salesperson–sales manager trust in sales organizations*. *J Pers Sell Sales Manage*; 13:1–14 (Fall).
- Suma'mur. 1997. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung. Jakarta.

- Suryani. 2005. *Komunikasi Terapeutik ; Teori dan Praktek*. Jakarta. EGC.
- Teoh, S.H., and T.J. Wong., 1993. "Perceived Auditor Quality and The Earnings Respon Coefficient". *The Accounting Review*. Pp. 346 - 366
- Thio Anastasi Petronila dan Yuke Irawati, 2006, Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit, *Jurnal Akuntansi* Vol. 6 No. 1.
- Thorlakson Alan J.H. & Robert P. Murray, 1998, "An Empirical Study of Empowerment in the Workplace", *Journal Group & Organization Management*, Vol. 21 No.1 pp: 67-83.
- Trisnaningsih, S. 2004. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 6, No.2, Mei, 199-216.
- Turnipseed, David, & Moore, James S. 1997. *The Emotional Exhaustion and Stressof Health Care Professionals: AnExploratory Study* .<http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/97wds515.txt>.
- Wentzel, K. 2002. "The Influence of Fairness Perception and Goal Commitment on Managers Performance In Budget Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 12.
- Wicaksono, 2008. Pentingnya Sebuah Keyakinan Diri. <http://aryowicaksonobp.blogspot.com/2007/12> ((17 September 2010)
- Widagdo, Ridwan. 2002. Analisis Pengaruh Atribut-atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Witt LA, Andrews MC, Carlson DS., 2004, *When conscientiousness isn't enough: Emotional exhaustion and performance among call center customer service representatives*. *Journal Management* , 30(1):149-60.
- Wright TA, Hobfoll SE., 2004, *Commitment and psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout*. *Journal Business Management*, 9(4): 399-416.
- Yulk, Gary A, 1989. "Managerial Leadership : A Reviw of Theory and Research", *Journal of Management*, Vol 15, No 2, 251-289.
- Zainuddin. 2011. Pengawasan Fungsional Pemerintah Daerah Sebagai Instrumen *Good Local Governance*. *Jurnal Ilmiah Ishlah*. Volume 13. No. 02. 238 – 260.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 tahun 2005 Tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggara Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerinta