

GAYA KEPEMIMPINAN, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, *LOCUS OF CONTROL*, STRUKTUR AUDIT DAN KOMITMEN ORGANISASI

**Kadek Arya Adi Putra¹
Dodik Ariyanto²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: diputraarya@yahoo.com

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

ABSTRAK

Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian. Tugas internal auditor mengacu pada serangkaian tugas pengecekan internal untuk memastikan ketaatan terhadap berbagai prosedur dan peraturan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG Insurance Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor cabang PT. SIMAS MSIG Insurance Provinsi Bali sebanyak delapan kantor cabang yang terdapat pada Wilayah Bali tahun 2015 dengan menjadikan auditor sebanyak 39 orang sebagai sampel dengan metode *sample jenuh*. Melalui analisa uji regresi linear berganda diketahui bahwa gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor pada PT. SIMAS MSIG Insurance Provinsi Bali. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja internal auditor pada PT. SIMAS MSIG Insurance Provinsi Bali.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemahaman *Good governance*, *Locus of control*, Struktur Audit, Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor

ABSTRACT

The needs of the company will be auditing company event shows the importance of the role of auditors in the world economy. Internal auditor's duty refers to a series of internal checking tasks to ensure compliance with procedures and regulations. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, understanding of good governance, locus of control, audit structure and organizational commitment to the performance of the internal auditors at. SIMAS MSIG Insurance Bali Province. This research was conducted in all branches of PT. SIMAS MSIG Insurance Bali Province eight branch offices located in Bali region in 2015 with the auditor makes a total of 39 people as a sample with saturated sample method. Through multiple linear regression analysis known that the style of leadership, understanding of good governance, locus of control, audit structures positive effect on the performance of the internal auditor at PT. SIMAS MSIG Insurance Bali Province. While variable organizational commitment does not affect the performance of the internal auditor at PT. SIMAS MSIG Insurance Bali Province.

Keywords: Leadership Style, Understanding Good governance, Locus of Control, Audit Structure, Organizational Commitment and Performance Auditor

PENDAHULUAN

Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian (Sitio dan Anisykurlillah, 2014). Peranan kinerja auditor merupakan fenomena yang menarik ditengah perbincangan mengenai sejauh mana auditor internal berpengaruh untuk memberikan konsultasi dan mengevaluasi untuk meningkatkan ke efektifan organisasi yang baik pada perusahaan. Timbul dan berkembangnya profesi auditor sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan.

Audit internal merupakan profesi yang dinamis dan terus berkembang yang mengantisipasi perubahan dalam lingkungan operasinya dan beradaptasi terhadap perubahan dalam struktur organisasi, proses, dan teknologi (Trisnarningsih, 2007). Tugas Auditor internal mengacu pada serangkaian tugas pengecekan internal untuk memastikan ketaatan terhadap berbagai prosedur dan peraturan yang berlaku. Tugas auditor internal pada saat yang lalu sama dengan “polisi perusahaan” yang sarannya memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Noor dan Priyanto (2012) menyatakan perkembangan profesi auditor internal sangat pesat, hal ini ditandai adanya peran Auditor internal dalam memberikan jasa penilaian (*assurance*) dan aktivitas konsultasi (*consulting activity*), ada pula peran lain yang dianggap penting yaitu melakukan *control self assesment* (CSA). Saidu and Zabedah (2013) menyatakan eksistensi Auditor internal sebagai konsultan merupakan suatu perubahan besar yang diharapkan oleh *The Institute of*

Auditor internaling Standard (IIAS) agar menjadi Auditor internal yang berkualitas (*Quality Auditor* internal), sehingga dapat memberikan jasa konsultasi dalam proses bisnis manajemen oprasional.

Kegiatan auditor internal menguji dan menilai efektifitas dan kecukupan sistem pengendalian intern yang ada dalam perusahaan (Trisnaningsih, 2007). Auditor internal harus memastikan sampai sejauh mana sasaran dan tujuan program serta kegiatan operasi tujuan perusahaan. Untuk melaksanakan audit diperlukan informasi yang dapat diverifikasi dan sejumlah kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pengevaluasian informasi tersebut (Rahmatika, 2014). Informasi memiliki berbagai bentuk, sedangkan kriteria untuk mengevaluasi informasi cukup beragam dan audit dilakukan oleh yang berkompeten (Lawalata *et al*, 2008). Nilai kemanfaatan dari informasi yang terkandung dalam laporan keuangan akan bernilai, jika disajikan secara akurat dan tepat waktu, yakni tersedia pada saat yang dibutuhkan oleh para pengguna laporan keuangan (Ifa dan Mochammad, 2012).

Istilah kinerja digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu (Lismawati dan Aprilla, 2010). Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Gabrini (2013) mengemukakan kinerja Auditor internal merupakan aktivitas penilaian *independent* yang dibentuk dalam rangka menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan yang bertujuan membantu anggota perusahaan agar dapat menyelesaikan tanggungjawabnya secara efektif dan

karena tujuan tersebut auditor internal memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit agar memperoleh keyakinan memadai bahwa manajemen menjalankan operasional perusahaan dengan baik dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan mendeteksi penipuan atau kecurangan dan memelihara pengendalian intern. Jones and Graham (2013) menemukan bahwa kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

PT SIMAS MSIG *Insurance* dalam menjalankan operasionalnya setiap bagian masih melibatkan beberapa jumlah staf yang belum dapat menghasilkan laporan keuangan secara cepat dan tepat, maka Auditor internal digunakan untuk memeriksa dan mendeteksi kemungkinan dan risiko yang tidak diinginkan, dengan melakukan audit secara berkala, mengumpulkan bukti-bukti secara akurat, serta mereview hasil audit dan melakukan penilaian mengenai kinerja perusahaan yang akan dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.

Pentingnya peranan seorang auditor internal dalam mempertanggung jawabkan keputusan yang diambil dan auditor yang berkualitas tinggi diharapkan mampu memberi tingkat kredibilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan. Tidak hanya kompeten atau ahli, namun auditor internal harus mampu menolak tekanan dari *klien*, seperti tekanan personal, emosional ataupun keuangan yang bisa mempengaruhi kualitas audit (Trisnaningsih, 2007).

Penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit dan komitmen

organisasi dalam mempengaruhi kinerja auditor internal. Berdasarkan latar belakang yang telah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada *kinerja auditor internal*?; 2) Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh pada kinerja auditor internal?; 3) Apakah *locus of control* berpengaruh pada kinerja auditor internal?; 4) Apakah struktur audit berpengaruh pada kinerja auditor internal?; 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor internal?

Tujuan dari penelian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; 2) Untuk mengetahui pengaruh pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; 3) Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; 4) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor internal; 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Teori keagenan menjelaskan hubungan antara *agent* (pihak manajemen suatu perusahaan) dengan *principal* (pemilik). Hubungan agensi ada ketika salah satu pihak (*principal*) menyewa pihak lain (*agent*) untuk melaksanakan suatu jasa, dan dalam hal itu, mendelegasikan wewenang untuk membuat keputusan kepada agen tersebut (Badjuri, 2011:269). *Principal* merupakan pihak yang memberikan amanat kepada *agent* untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal*, sementara *agent* adalah pihak yang memberi mandat, dengan demikian

dapat disimpulkan *agent* bertindak sebagai pihak yang mengevaluasi informasi (Noor dan Priyanto, 2012).

Kenneth and Jeffrey (2007:186-188) menyatakan bahwa teori agensi berawal dengan adanya penekanan pada kontrak sukarela yang timbul diantara berbagai pihak organisasi sebagai suatu solusi yang efisien terhadap konflik kepentingan tersebut. Teori ini berubah menjadi suatu pandangan atas perusahaan sebagai suatu “penghubung (*nexus*) kontrak”.

The institute of Auditor internal (IIA) mendefinisikan Auditor internal sebagai suatu fungsi penilai independent yang ditetapkan dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi aktivitas-aktivitas organisasi sebagai suatu jasa kepada organisasi. Sebagai suatu profesi, ciri utama Auditor internal adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab secara efektif, Auditor internal perlu memelihara standar perilaku dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal.

Audit internal merupakan aktivitas independen yang memberikan jaminan objektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Peran auditor internal dalam perusahaan sangat dibutuhkan dan penting, karena peran auditor internal berpengaruh terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan dalam pencegahan kecurangan. Peran Auditor internal sebagai konsultan lebih kepada upaya

pengecahan atau *preventive*, yaitu apabila ditemukan masalah maka auditor internal memberikan rekomendasi perbaikan.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2007). Sedangkan Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Menurut Bastian (2001: 329) memberikan definisi kerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja juga didefinisikan sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko dalam Tika, 2006: 121). Kinerja

auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Robbins (2008:410) menjelaskan kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Fleishman dan Peters (1962) dalam Trisnaningsih (2007), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Good governance menurut *Indonesia Institute Corporate governance* (2007:167) adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Aggarwal, 2013).

Johan (2002:9, dalam Silvia, 2012) mendefinisikan *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan

berbagai kegiatan dalam hidupnya yang dihubungkan dengan faktor eksternal individu yang didalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan kerja, serta dihubungkan dengan faktor internal individu yang didalamnya mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan. LOC dibedakan menjadi LOC internal dan LOC eksternal. Menurut Robbins (2008:102) LOC internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. LOC eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2008:102).

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998 dalam Fanani *et al*, 2008).

Komitmen organisasional menurut Rivai (2006:67) sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta

penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi Siagian (2007:52).

Kenneth and Jeffrey (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu atribut yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan sebagai profesi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam membuat laporan yang akurat (Maria, 2012). Seseorang dikatakan pemimpin apabila berhasil memimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan perusahaan (Hamran *et al.*, 2014). Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor internal.

Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat (Saidu and Zabedah, 2013). Sitio dan Anisykurlillah (2014) juga menemukan bahwa memahami *good governance* berpengaruh terhadap tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₂: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Julianingtyas (2012). *Locus of control* adalah

persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong terjadi suatu hal. (*perception of why thing happens or what drives the behavior*). *Locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsi audit, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly *et al*, 2003). *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler dalam Engko dan Gundono, (2007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Noor dan Priyanto (2012) menemukan bahwa *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Julianingtyas (2012) menghasilkan *locus of control* sebagai perantara hubungan kinerja dengan perilaku disfungsi audit. Penelitian Patten (2005) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

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

Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Struktur audit memiliki keterkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan untuk beradaptasi (Lismawati dan Aprilla, 2010). Pernyataan ini dapat dikatakan bahwa struktur audit merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh auditor (Stuart and Mahbub, 2004). Victor (2010) menyatakan struktur audit dapat mempengaruhi kinerja auditor internal dalam membuat pelaporan akuntansi

keuangan dan membantu melaksanakan fungsi pengendalian perusahaan. Struktur audit akan mendukung seorang auditor menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan hasil penelitian sebagai berikut:

H₄ : Struktur audit berpengaruh positif pada kinerja auditor internal.

Bariyima (2012) keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Trisnaningsih (2007) komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan suatu pekerjaan yang maksimal terhadap diri karyawan (Lismawati dan Aprilla, 2010). Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅: Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja auditor internal pada PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif berupa nama-nama kantor cabang PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali pada tahun 2015 dan data kuantitatif berupa jumlah auditor internal

yang bekerja pada masing-masing kantor cabang PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali.

Variabel bebas (independent variable) antara lain: 1) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Sitio dan Anisykurlillah, 2014). Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Lismawati dan Aprilla (2010). Indikator terdiri dari 5 item gaya kepemimpinan konsiderasi;

2) Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha (OECD, 1998). Perusahaan yang baik dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance*. Penelitian ini mengadopsi 4 indikator (*Indonesia Institute Corporate Governance* (2007:165) dalam penelitian Sitio dan Anisykurlillah (2014). Indikator-indikator dari pemahaman *good governance* antara lain: prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan pertanggungjawaban; 3) *Locus of control* (LOC) membantu cara pandang seseorang auditor terhadap suatu peristiwa apakah auditor itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Auditor yang mempunyai *locus of control* internal lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit (Patten, 2005). Komponen yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan

indikator yang dikembangkan Julianingtyas (2012), yaitu pandangan tentang pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, menyatakan ketidak setujuan, promosi kerja, dan *reward*; 4) Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Struktur audit memiliki keterkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan untuk beradaptasi. Komponen yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan Sitio dan Anisykurlillah (2014) yaitu prosedur atau aturan pelaksanaan, petunjuk atau instruksi, mengikuti koordinasi kerja, mengikuti keputusan, dan menggunakan sekumpulan alat-alat media informasi seperti komputer; 5) Komitmen organisasi merupakan derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Komponen yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961) dalam Trisnaningsih (2007), yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Variabel Terikat (dependent variable) antara lain : 1) Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan 6 indikator yang dikembangkan oleh Lismawati dan Aprilla (2010). Indikator-indikator dari kinerja auditor antara lain: pemeriksaan, dan merekomendasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja pada PT. SINAR MAS MSIG Insurance. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu 39 responden yang ada di PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi seperti data mengenai jumlah auditor dan nama PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali yang digunakan sebagai sampel, wawancara meliputi data jumlah auditor internal yang bekerja pada PT. SINAR MAS MSIG Insurance Provinsi Bali, teknik kuisioner untuk masing-masing pernyataan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Sebelum dilakukan asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda akan dilakukan penelitian instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, setelah data memenuhi syarat validitas dan realibilitas dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Setelah semua terpenuhi maka dilakukan uji kelayakan model (uji F), uji koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 39 kuesioner dan yang terkumpul sebanyak 39. Tidak terdapat kuesioner yang digugurkan, sehingga secara keseluruhan jumlah kuesioner yang layak digunakan untuk dianalisis sebanyak 39 kuesioner.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total item. Nilai korelasi antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r kritis. Jika korelasi item terhadap skor total lebih besar dari r kritis (0,30) maka instrumen dikatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas instrumen penelitian akan disajikan pada Tabel 1.

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrument dapat dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas jika nilai alpha setiap variabel lebih besar dari pada nilai R alpha Tabel yaitu 0,60. Semua variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memberi kepastian persamaan atau perhitungan dari regresi linier berganda yang diperoleh mempunyai ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada penelitian ini terdapat tiga pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen dan variabel independen ataupun keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Dari Tabel 3 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,106 ($0,106 > 0,05$). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
Kinerja Auditor internal	Y ₁	0,845
	Y ₂	0,878
	Y ₃	0,886
	Y ₄	0,652
	Y ₅	0,882
	Y ₆	0,915
Gaya kepemimpinan	X _{1,1}	0,932
	X _{1,2}	0,838
	X _{1,3}	0,880
	X _{1,4}	0,885
	X _{1,5}	0,846
Pemahaman <i>good governance</i>	X _{2,1}	0,939
	X _{2,2}	0,891
	X _{2,3}	0,909
	X _{2,4}	0,944
<i>Locus of control</i>	X _{3,1}	0,890
	X _{3,2}	0,870
	X _{3,3}	0,892
	X _{3,4}	0,940
	X _{3,5}	0,854
Struktur audit	X _{4,1}	0,904
	X _{4,2}	0,718
	X _{4,3}	0,708
	X _{4,4}	0,893
	X _{4,5}	0,781
Komitmen organisasi	X _{5,1}	0,859
	X _{5,2}	0,844
	X _{5,3}	0,817

Sumber: data diolah 2015

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,922
Pemahaman <i>good governance</i> (X ₂)	0,937
<i>Locus of control</i> (X ₃)	0,933
Struktur audit (X ₄)	0,859
Komitmen organisasi (X ₅)	0,812
Kinerja Auditor internal (Y)	0,916

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Tabel 3.
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	,11333186
Most Extreme Differences	Absolute	,194
	Positive	,113
	Negative	-,194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asympt. Sig. (2-tailed)		,106

Sumber : data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,088	11,357
Pemahaman <i>good governance</i> (X_2)	0,168	5,968
<i>Locus of control</i> (X_3)	0,149	6,714
Struktur audit (X_4)	0,100	9,958
Komitmen organisasi (X_5)	0,089	11,297

Sumber : data diolah (2015)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,114	Bebas heteroskedastisitas.
Pemahaman <i>good governance</i> (X_2)	0,119	Bebas heteroskedastisitas.
<i>Locus of control</i> (X_3)	0,351	Bebas heteroskedastisitas.
Struktur audit (X_4)	0,884	Bebas heteroskedastisitas.
Komitmen organisasi (X_5)	0,302	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: data primer diolah, 2015

Analisis regresi linear berganda diolah dengan bantuan *software SPSS for Windows* dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	-1,100	,049	-	-	-
Gaya kepemimpinan	,383	,066	,383	5,765	,000
Pemahaman <i>good governance</i>	,102	,048	,302	2,119	,042
<i>Locus of control</i>	,150	,051	,150	2,934	,006
Struktur audit	,276	,062	,276	4,427	,000
Komitmen organisasi	,121	,066	,121	1,822	,078
Adjusted R ²	: 0,985				
F Hitung	: 507,254				
Sig F	: 0,000				

Sumber : data diolah (2015)

Nilai konstanta sebesar -1,100 menunjukkan bahwa bila nilai gaya kepemimpinan (X_1), pemahaman *good governance* (X_2), *locus of control* (X_3), struktur audit (X_4) dan komitmen organisasi (X_5) sama dengan nol, maka nilai kinerja Auditor internal (Y) tidak meningkat atau sama dengan -1,100 satuan.

Nilai koefisien $\beta_1 = 0,383$ berarti menunjukkan bila nilai gaya kepemimpinan (X_1) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja Auditor internal

(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,102$ berarti menunjukkan bila nilai pemahaman *good governance* (X_2) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja Auditor internal (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,102 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_3 = 0,150$ berarti menunjukkan bila nilai *locus of control* (X_3) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja Auditor internal (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,150 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_4 = 0,276$ berarti menunjukkan bila nilai struktur audit (X_4) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja Auditor internal (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_5 = 0,121$ berarti menunjukkan bila nilai komitmen organisasi (X_5) bertambah 1 satuan, maka nilai kinerja Auditor internal (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,121 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil uji F (*F test*) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 507,254 dengan signifikan F atau *P value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ke lima variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena penerapan kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa model *summary* besarnya

Adjusted R² adalah 0,985. Ini berarti variasi kinerja Auditor internal dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi sebesar 98,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 1,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) menunjukkan besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil olahan data SPSS, Tabel 6 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali.

Variabel pemahaman *good governance* menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali.

Variabel *Locus of control* menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali.

Variabel struktur audit menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti struktur audit berpengaruh positif pada kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor (Lawalata *et al*, 2008). Berdasarkan nilai uji t, gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali, dimana atasan harus menjaga komunikasi terbuka yang efektif dengan bawahan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Kenneth and Jeffrey (2007) menemukan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor internal. Maria (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Trisnaningsih (2007) menyatakan *good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS

MSIG *Insurance* Provinsi Bali, dimana setiap auditor internal diharapkan mampu melakukan monitoring dan evaluasi atas temuan audit serta menyampaikan saran perbaikan terhadap penyelenggaraan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Martina dan Dharma (2013) yang menyatakan bahwa adanya profesionalisme pada auditor akan meningkatkan kinerjanya dalam melakukan audit laporan keuangan. Hal ini di dukung oleh penelitian Asri *et al.*, (2014) yang menemukan dalam penelitiannya sikap profesionalisme seorang auditor mempengaruhi kinerja mereka.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*), sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Julianingtyas (2012). Hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali, dimana promosi kerja selalu diberikan apabila auditor internal menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Noor dan Priyanto (2012) yang menemukan bahwa *locus of control* berhubungan positif dengan peningkatan kinerja Auditor internal. Penelitian Julianingtyas (2012) membuktikan *locus of control* berpengaruh positif dengan kinerja dan perilaku kinerja Auditor internal.

Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Struktur audit memiliki keterkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan untuk beradaptasi (Lismawati dan Aprilla, 2010). Hasil penelitian

membuktikan struktur audit berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali, dimana auditor internal harus mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor tempat bekerja dalam melakukan audit. Hal ini didukung oleh Stuart and Mahbub (2004) yang menemukan bahwa struktur audit merupakan hal mutlak yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor internal. Victor (2010) menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu” (Wulandari, 2011). Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal pada PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali, dimana auditor internal tidak berkeinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dikarenakan tidak takut kehilangan keuntungan finansial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Bariyima (2012) keberhasilan dan kinerja seseorang auditor internal secara positif tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Lismawati dan Aprilla (2010) menyatakan hal yang sama komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif bagi kinerja auditor internal.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali diterima.

Pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali diterima.

Locus of control berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali diterima.

Struktur audit berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan struktur audit berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali diterima.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali. Hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali ditolak.

Berdasarkan pembahasan diatas maka saran yang dapat disampaikan antara lain:

1) Auditor internal PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali harus bisa mematuhi gaya kepemimpinan yang disarankan, mampu menerapkan *good governance*, *locus of control*, selalu bekerja serta melakukan pengawasan sesuai dengan struktur audit yang telah ditetapkan. mempertahankan sikap komitmen dalam menjalankan tugas pengawasan dan selalu meningkatkan kompetensi profesional baik sendiri maupun secara mandiri sebagaimana mestinya sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien; 2) PT. SIMAS MSIG *Insurance* Provinsi Bali harus memberikan kewenangan kepada pihak auditor internal dalam melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan yang berkaitan dengan seluruh kinerja perusahaan dengan selalu memastikan kondisi perusahaan dalam keadaan sehat. Artinya adalah perusahaan harus mampu membuat manajemen bersikap profesional dan transparansi dalam menetapkan kebijakan prosedur mengenai penggajian baik secara pencatatan dan pelaporan harus lebih teliti dan ditingkatkan, terlebih lagi dalam perusahaan yang mempunyai pegawai yang cukup banyak.

REFERENSI

- Abdussalam Mahmoud Abu-Tapanjeh, 2006. Good Corporate Governance Mechanism and Firms' Operating and Financial Performance: Insight from the Perspective of Jordanian Industrial Companies. *Journal King Saud Univ.* 19 (2) : 101-121.
- Adeyemi Semiu Babatunde and Fagbemi Temitope Olamide, 2010. Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(5) : 1-11.

- Andi Basru Wawo, Idrus, Mintarti Rahayu, Djumahir, 2013. The Influence of Internal and External Monitoring Leadership Style and Good Public Governance Implementation on Financial Reporting Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (2) : 402-412.
- Aggarwal Priyanka, 2013. Impact of Corporate Governance on Corporate Financial Performance. *Journal of Business and Management*. 13(3) : 1-5.
- Arfan Ikhsan. 2008. *Metodologi Penelitian Auditor Keperilakuan*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badjuri, Achmat. 2011. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Dinamika Keuangan dan Perbankan*. 3(2) (Nov) : 183-197.
- Bariyima David Kiabel, 2012. Auditor internaling and Performance of Government Enterprises: A Nigerian Study. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 12 (6) : 1-17.
- Bastian, Indra. 2001. *Audit Sektor Publik*, Jakarta: Visi Global Media.
- Bowrin, Anthony R. 1998. "Riview and Synthesis of Auditing Structure Literature", *Jurnal of Accounting Literature*. 1(7) : 40-71.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Djalil Muslim A dan Syam BZ, Fazli. 2006. Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Konflik Peran : Interaksi antara Partisipasi Anggaran Sebagai Alat Ukur Kinerja Dengan Orientasi Manajerial (Suatu Penelitian Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang. Universitas Syah Kuala
- Donelly, K, Gibson, I. 2003. *Organization Behavior, Structure, Process* (11th edition), McGraw Hill-Irwin, International Edition.
- Fanani, Zaenal, Rhenny Afriana Hanif dan Bambang Subroto, 2008, Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5 (2) : 139-155.
- Ferdinand, A 2006. "*Metode Penelitian Manajemen: Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*" Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gabrini Joseph, 2013. The Effect Of Auditor internal On Governance: Maintaining Legitimacy Of Local Government. *Jurnal The Florida State DigiNole Commons*. 7 (9) : 1-121.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damondar. 2008. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Halim, Abdul. 2003. *Auditing (Dasar-dasar Audit laporan keuangan)*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hamran Mohamad, Zulkiflee Daud and Khulida Kirana Yahya, 2014. Impact on Employees' Good governance Characteristics, The Role Of Transformational Leadership as Determinant Factor. *International Journal of Science, Environment*, 3(1) : 320-328.
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ifa Ratifah dan Mochammad Ridwan, 2012. Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan, *Jurnal Trikonomika*, 11(1) : 29 – 39.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Auditor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jones Greg and Graham Bowrey, 2013. Local council governance and audit committees -the missing link. *Journal of New Business Ideas and Trends*, 11 (2) : 58-66.
- Jiayi, Liu. 2010. Auditing: An Immune System to Protect Society and the Economy. *Journal International Government Auditing*, 37(3) : 1-40.
- Julianingtyas Nur Bunga, 2012. Pengaruh *Locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Accounting Analysis*, 1(1) : 7-14.
- Kenneth D'Silva and Jeffrey Ridley. 2007. Auditor internalizing's international contribution to governance. *International Journal Business Governance and Ethics*. 3(2) : 126-133
- Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Nomor : Kep-643/BL/2012
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Lawalata Josina, Darwis Said dan Mediaty, 2008. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya

- Organisasi terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 1(4) : 1 – 9.
- Lismawati Elya Wati dan Aprilla Nila, 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 2(3) : 132 – 147.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta.
- Mahsun, Mohammad, Firma Sulistyowati, dan Heribertus A.P. (2007). *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Maria Radu. 2012. Corporate Governance, Auditor internal and Environmental Audit- The Performance Tool in Romanian Companies. *Jurnal Accounting and Management Information Systems*, 11(1) : 112-130.
- Mulyadi, 2002. Auditing. Edisi ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Nasir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muhammad Idrus. 2007. Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Yogyakarta: UII Press
- Noor Khikmah Siti dan Priyanto Edi, 2012. Komitmen organisasi, *Locus of control* dan Kompleksitas tugas terhadap Kinerja Audit internal. *Jurnal akuntansi dan bisnis*, 2(1) : 1-24.
- Octavia Evi, 2013. The Effects Of Implementation on Auditor internal and Good Corporate Governance in Corporate Performance. *Journal of Global Business and Economics*. 6 (1) : 77-87.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 1998. *OECD Principles of Corporate Governanc*, Meeting of OECD Council at Ministerial Level.
- Patten, D.M. 2005. “An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Auditor internal Job Performance And Satisfaction”. *Journal Managerial Auditing*, 20(9) : 1016-1029.
- Rahmatika Noviany Rahmatika, 2014. The Impact of Auditor internal Function Effectiveness on Quality of Financial Reporting and its Implications on Good Government Governance Research on Local Government Indonesia, *Research Journal of Finance and Accounting*. 5 (8) : 64-75.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2008. "Perilaku Organisasi". (judul asli: Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12th edition) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Saidu Badara Mu'azu, Zabedah Saidin Siti, 2013. Impact of the Effective Internal Control System on the Auditor internal Effectiveness at Local Government Level, *Journal of Social and Development Sciences*, 3(1) : 16-23.
- Santoso, Singgih. 2006. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Shab Hundal, 2013. Independence, Expertise and Experience of Audit Committees: Some Aspects of Indian Corporate Sector. *American International Journal of Social Science*, 2(5) : 58-75.
- Silvia Losiana Lomanto, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi *Locus of control* dan Kejelasan Tugas pada Peran Auditor Yuniior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1) : 21-25.
- Sitio Ristina dan Anisykurlillah Indah, 2014. Pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, struktur audit terhadap kinerja auditor KAP di wilayah kota Semarang. *Jurnal Accounting Analysis*. 3(3) : 301 – 309.
- Satyo. 2005. Mendorong *Good governance* dengan Mengembangkan Etika di KAP. *Media Auditorsi*. Fdisi Oktober: 39-42.
- Sherriton J and Stren, J.L. 1997. *Corporate Culture : Removing the Hidden Barriess to Team Succes*, New York : Amacon.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Stuart Turley and Mahbub Zaman, 2004. The Corporate Governance Effects of Audit Committees. *Journal of Management and Governance*, 1(8) : 305-332.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- The Indonesia Institute For Corporate Governance. 2007. *Good Corporate governance dalam Perspektif Manajemen Stratejik*.
- The Institute of Auditor internals. (1995). *Standars for The Professional Practice of Auditor internaling*. The IIA, Florida.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good governance*, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal simposium nasional Akuntansi*, 2(1) : 1 – 56.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Bam ke-7. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Victor D. Siahaan, 2010. Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja Auditor (Studi pada Kantor perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. 3(1) : 10-28.

Wulandari Endah, 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY. *Jurnal JBTI*, 1(1): 27-43

Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik inferesia) Untik Ekonomi dan Bisnis*. Edisi ke-2. Denpasar: Keraras Emas.