

Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Pemahaman *Good Governance* pada Kinerja Auditor

Ni Nyoman Suryagita Apsari¹
Gayatri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: suryagitapsari@gmail.com/ Telp: +6281236322033

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan pemahaman *good governance* pada kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Bali. Populasi penelitian adalah seluruh pejabat fungsional auditor (JFA) dan pejabat fungsional pengawas penyelenggara urusan pemerintah daerah (P2UPD) pada Inspektorat Provinsi Bali dan penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Bali.

Kata kunci: independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, pemahaman *good governance*, kinerja auditor.

ABSTRACT

The aims of the current study are to determine the effect of independence, leadership style, organization commitment, work experience, and comprehension of good governance towards performance of the auditor in Inspectorate of Bali Province. The population of this study were all functional position auditor and all officials of local government affairs in Inspectorate of Bali Province and the sampling method was using saturated or census sample method. The numbers of samples used were 41 respondents. The data were collected by questionnaire measured by likert scale. The result of the current study shows that independence, leadership style, organization commitment, work experience, and comprehension of good governance have a positive and significant impact on the performance of the auditor in Inspectorate of Bali Province.

Keyword: independence, leadership style, organization commitment, work experience, comprehension of good governance, performance of the auditor.

PENDAHULUAN

Good governance dan *clean governance* sebagai cerminan tata kelola pemerintah yang baik serta bersih mengisyaratkan ketika suatu pemerintahan memiliki akuntabilitas yang tinggi, jujur, serta bertanggungjawab terhadap masyarakat maka pemerintah tersebut dikatakan sebagai pemerintahan yang berhasil dalam

mengelola kepentingan masyarakat. Publikasi *Indonesian Corruption Watch* (ICW) menyebutkan bahwa peran aparat pengawasan di daerah yang tidak efektif merupakan salah satu penyebab semakin meratanya kasus korupsi dan buruknya tata kelola pemerintahan daerah. "Korupsi masih merata di daerah, otonomi jadi *automoney*, sistem pengawasannya tidak cukup optimal sehingga mendorong pejabat publik melakukan praktek korupsi" (www.kompas.com, 2014). Berikut ini merupakan tabel data hasil pemeriksaan reguler Inspektorat Provinsi Bali atas Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Bali.

Tabel 1.
Data Hasil Pemeriksaan Reguler Inspektorat Provinsi Bali

No	Tahun Pemeriksaan	Jumlah Temuan
1	2013	496
2	2014	986
3	2015	1023

Sumber: Inspektorat Provinsi Bali, 2017

Bedasarkan tabel 1 yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Bali menunjukkan peningkatan jumlah temuan dari tahun 2013-2015. Hal ini menandakan bahwa penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Bali masih kurang optimal yang disebabkan oleh kurang efektifnya pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Bali selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Hasil pemeriksaan BPK pada audit atas laporan keuangan OPD per 31 Desember 2015 atas rekomendasi tahun 2013, 2014 dan tahun sebelumnya terdapat beberapa rekomendasi BPK yang masih harus tindaklanjuti oleh Inspektorat Provinsi Bali. Setidaknya ada 1.273 rekomendasi yang nilainya Rp 90,40 miliar diminta ada tindaklanjuti, 984 rekomendasi senilai Rp 71,15 miliar (77,30 persen) dari total rekomendasi sudah ditindaklanjuti, 82 rekomendasi senilai

Rp 1,17 miliar atau 66,44 persen dari total rekomendasi masih berstatus proses tindaklanjut, dan sebanyak 195 rekomendasi senilai Rp 766 juta atau 15,32 persen belum ditindaklanjuti. Sebanyak 12 rekomendasi senilai Rp 17,31 miliar tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah (www.nusabali.com, 2016).

Dampak umum yang terjadi karena kurang optimalnya pengawasan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Bali akan berakibat pada menurunnya kualitas infrastruktur dan pelayanan publik, berkurangnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah, meningkatnya kemiskinan, dan bertambahnya masalah-masalah sosial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perwujudan peran yang efektif dari APIP nampaknya masih mendapat hambatan-hambatan yang signifikan sehingga masih terdapat sorotan dan kritikan terkait rendahnya akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, masih rendahnya kualitas pelayanan publik, serta banyaknya kasus-kasus *illegal act, fraud* dan korupsi.

Penyelenggaraan *good governance* tidak hanya diwajibkan bagi pemerintah pusat, namun pemerintah daerah juga dituntut untuk melakukan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih sehingga hal tersebut dapat tercipta disetiap lini pemerintahan. Hal ini mendapat perhatian di berbagai pihak karena menuntut setiap pemerintah daerah dalam kesiapannya mengatur dan mengelola urusan pemerintahannya masing-masing secara mandiri.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, APIP ditugaskan untuk melaksanakan pengendalian intern. Auditor APIP meliputi auditor lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen

(LPND), Inspektorat Provinsi, serta Inspektorat Kabupaten dan Kota. Salah satu unit yang melakukan audit atau pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat provinsi.

Inspektorat Provinsi Bali sebagai sebuah institusi yang melaksanakan tugas pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur dan secara administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Tugas inspektorat provinsi mempunyai tugas yang sama dengan auditor internal. Inspektorat daerah diharapkan dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan adanya kontribusi yang dilakukan oleh inspektorat, setiap aparat yang ada didalamnya secara tidak langsung dituntut berkinerja, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang dapat menjamin terlaksananya pemerintah yang efektif dan efisien. Auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Dalam melakukan fungsi auditnya, Inspektorat daerah perlu didukung oleh kinerja auditornya. Fungsi pemeriksaan yang dijalankan oleh seorang auditor sangat dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi karena kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang berperan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Nasrullah

Dali and Ariffudin Mas'Ud, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Independensi ini juga dapat dipandang dalam dua aspek yaitu aspek internal auditor dan aspek eksternal auditor. Internal auditor hanya dapat melaksanakan *independence in fact* (independensi dalam sikap mental) karena internal auditor terpengaruh oleh fungsi manajemen yaitu *controlling* dan juga terpengaruh oleh adanya struktur organisasi dimana bagian internal audit berada dalam struktur tersebut. Sedangkan untuk eksternal auditor, harus menjalankan *independence in fact* (independensi dalam sikap mental) dan *independence in appearance* (independensi dalam penampilan). Hal ini dikarenakan eksternal audit tidak memiliki fungsi dan peran apapun dalam organisasi klien.

Keberhasilan kinerja auditor juga ditentukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinan. Tolak ukurnya adalah bagaimana kepemimpinan tersebut dapat dikembangkan kemudian dijelaskan dan dipahami. Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya (Rorimpandey, 2013). Hasil penelitian dari Arianti, (2015) menyatakan jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Suryadi, (2015) tipe kepemimpinan demokrasi akan digunakan untuk menghadapi suatu permasalahan yang memerlukan pemikiran bersama bawahan dengan atasan. Namun gaya ini dapat berubah sesuai dengan perubahan situasi maupun permasalahan yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mendorong semangat kerja auditor dalam menyelesaikan tugas auditnya. Menurut Sutikno, (2014) pemimpin selalu menerima dan menghargai

saran-saran, dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat merupakan salah satu ciri dari gaya kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan memimpin organisasinya secara dinamis, aktif dan terarah sehingga kegiatan pengendalian dapat terlaksana secara tertib dan bertanggungjawab.

Sikap seorang auditor yang memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasinya menunjukkan bahwa auditor tersebut berkomitmen tinggi (Arifah, 2012). Anggota organisasi yang menyadari hak dan kewajiban tanpa melihat jabatan masing masing dapat menciptakan komitmen organisasi. Bariyama (2012) menyebutkan komitmen organisasi sangat menentukan kinerja seseorang. Rendy (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memihak organisasinya sendiri, loyal, dan cenderung melibatkan diri dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yang didukung dengan pengalaman kerja yang baik akan sangat membantu dalam peningkatan kualitas kinerja auditor. Lestari and Utama (2013) menyatakan proses pembelajaran perkembangan potensi dalam bertingkah laku baik dari segi pendidikan formal maupun non formal dapat membuat seseorang memiliki pengalaman. Auditor yang berpengalaman cenderung tidak melakukan kesalahan yang besar dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman. Pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin cepat dan semakin tepat auditor tersebut menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja yang baik harus diwadahi dengan pemahaman *good governance* yang baik pula.

Berlatar belakang hal-hal di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Pemahaman *Good Governance* Pada Kinerja Auditor”. Tujuan penelitian ini secara teoritis hasil penelitian ini nantinya dapat berfungsi untuk memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang berupa tambahan bukti empiris bagi akademisi dan peneliti lain terkait dengan pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan pemahaman *good governance* pada kinerja auditor. Secara praktis hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai gambaran, bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Bali dalam meningkatkan kinerja auditornya serta sebagai bahan evaluasi bagi para auditor untuk dapat meningkatkan kualitas auditnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut (Trisnaningsih Sri, 2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Menurut (Nasrullah Dali and Ariffudin Mas'Ud 2013) kinerja auditor merupakan kemampuan seorang auditor dalam menghasilkan temuan dari kegiatan pemeriksaan. (Husam Al-Khaddash, Rana Al-Nawas, and Ramadan Abdulhadi 2013) menyatakan untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, kinerja auditor yang baik dan berkualitas sangatlah diperlukan. Pencapaian kinerja auditor dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Iswari Made Intan Precilia, 2015).

Pada Kode Etik Akuntan Indonesia Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya,

tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

(Thoha, 2013) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Apabila seorang pemimpin ingin mempengaruhi orang lain, maka diperlukan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. (Rorimpandey, 2013) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Terdapat tiga faktor karakteristik didalam komitmen

organisasi, yaitu keinginan seseorang yang kuat untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam suatu organisasi, kesiapan maupun kesediaan seseorang untuk meningkatkan partisipasinya demi kepentingan organisasi, suatu keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. (Lestari and Utama 2013) menyatakan bahwa pengalaman merupakan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Auditor yang berpengalaman cenderung tidak melakukan kesalahan yang besar dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman. Pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

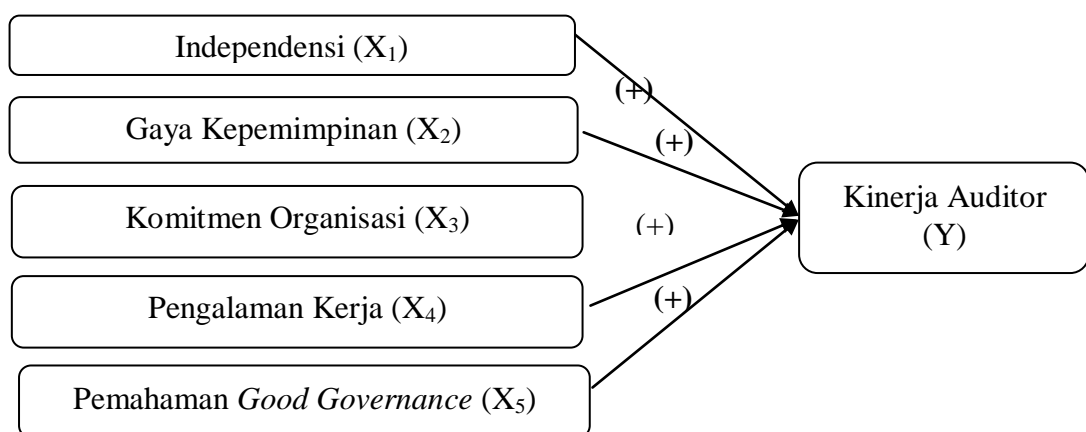
Pengalaman professional auditor bisa diperoleh melalui pelatihan *supervise*, maupun *review* terhadap hasil pekerjaannya yang diberikan oleh auditor yang lebih berpengalaman. Audit juga menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi. Keahlian tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi

banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah pengalaman kerja sebagai seorang auditor. Pengalaman kerja adalah cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal untuk menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Pengalaman juga dapat membentuk auditor untuk mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa. Pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor dapat memberi kontribusi yang relevan dalam meningkatkan kompetensi auditor disamping pengetahuan dan keahlian yang telah dimiliki.

World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah lokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009). (Putri and Ulupui 2017) mendefinisikan *corporate governance* adalah sistem yang menjadi dasar suatu proses, mekanisme dalam mengelola perusahaan yang baik berdasarkan peraturan, perundang-undangan dan etika berusaha agar timbul kepercayaan terhadap perusahaan dengan menciptakan iklim usaha yang sehat yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan dalam jangka panjang serta pertanggungjawaban kepada para pemangku kepentingan (*stakeholder*). Dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut

terdiri dari partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif. Jalannya pemerintahan harus dilaksanakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, praktik pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada sektor publik. Secara umum, ketiga prinsip *good governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam proses penganggaran, pelaporan keuangan, dan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana tercantum dalam ketiga paket perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Kerangka Berfikir

Teori *theory of attitude and Behaviour* yang menjadi teori dalam penelitian ini yang dikembangkan oleh Triandis, (1971) dapat menjelaskan independensi. Teori sikap dan perilaku ini dapat menjelaskan sikap independen auditor dalam penampilan. Independensi juga dapat diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, menyinggung independensi secara fakta (*independence in fact*) bertumpukan pada kejujuran, obyektifitas, sedangkan independensi secara penampilan (*independence in appearance*) diartikan sebagai sikap hati-hati seorang akuntan agar tidak diragukan kejujurannya.

Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnaningsih Sri, 2007). Pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih Sri (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) dan Naa (2014) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Goleman, (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan, hal serupa

juga diungkapkan oleh Alberto (2005) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih Sri (2007) dan Wibowo (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Untuk bekerja lebih baik diperlukan suatu komitmen dalam diri seseorang (Wibowo, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih Sri (2007), Martani and Marganingsih (2009) dan Wibowo (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif pada kinerja auditor. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Auditor yang berpengalaman cenderung tidak melakukan kesalahan yang besar dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman. Penelitian yang dilakukan oleh Mabururi and Winarna (2010) menyatakan *auditor judgement* akan sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang maka hasil pekerjaan yang dihasilkanpun akan semakin bagus.

H₄ : Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Berdasarkan penelitian Trisnaningsih Sri (2007) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Hasil penelitian Darmawati (2004) membuktikan bahwa *corporate*

governance berhubungan positif dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) juga berhasil membuktikan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:
H₅ : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian asosiatif adalah bentuk penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian yang dipilih adalah di Kantor Inspektorat Provinsi Bali yang terletak di Jalan D.I. Panjaitan No. 14 Denpasar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data kualitatif, seperti tugas dan fungsi Inspektorat Provinsi Bali serta struktur dan susunan Inspektorat Provinsi Bali serta data kuantitatif adalah jumlah pejabat fungsional auditor (JFA) dan pejabat fungsional pengawas penyelenggara urusan pemerintah daerah (P2UPD) yang bekerja di Inspektorat Provinsi Bali dan skor masing-masing indikator variabel diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Bali.

Populasi yang diteliti adalah seluruh pejabat fungsional auditor (JFA) dan pejabat fungsional pengawas penyelenggara urusan pemerintah daerah (P2UPD) yang berada di Inspektorat Provinsi Bali pada tahun 2017 yaitu sebanyak 41 orang dan menggunakan metode sampling jenuh.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang berada di

lokasi penelitian, dan diukur dengan skala *likert* 5; 2) Observasi non partisipan, dimana peneliti mengamati, mencatat, mengutip, dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji f), dan uji hipotesis (uji t) yang menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = kinerja auditor pemerintah daerah
- β_1 = independensi
- β_2 = gaya kepemimpinan
- β_3 = komitmen organisasi
- β_4 = pengalaman kerja
- β_5 = pemahaman *good governance*
- α = konstanta
- e = *error time*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada 41 responden, dimana hanya 39 yang dijadikan sampel karena sebanyak 2 kuesioner tidak kembali. Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 41 eksemplar, dari jumlah tersebut kuesioner yang kembali sebanyak 39 eksemplar dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 2 eksemplar dikarenakan ada responden yang tidak mengisi karena kesibukan tugas dinas luar. Semua kuesioner yang dikembalikan pengisiannya lengkap dan memenuhi ketentuan sehingga tidak ada kuesioner yang gugur. Kuesioner sebagai alat ukur dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} (0,30). Hasil uji validitas mendapatkan hasil lebih besar dari 0,30. Ini berarti bahwa semua pernyataan yang ada dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,60. Ini berarti bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Hasil dari statistik deskriptif menggambarkan mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti seperti jumlah amatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Nilai minimum merupakan nilai yang terendah dari masing-masing variabel. Nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata (*mean*) merupakan nilai rata hitung dari suatu data. Standar deviasi adalah perbedaan nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimal	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Independensi (X_1)	39	11	15	12,56	1,252
Gaya Kepemimpinan (X_2)	39	16	25	21,44	2,174
Komitmen Organisasi (X_3)	39	17	29	23,28	3,000
Pengalaman Kerja (X_4)	39	9	15	11,90	1,789
Pemahaman <i>Good Governance</i> (X_5)	39	7	15	10,62	2,110
Kinerja Auditor (Y)	39	12	19	15,85	1,679

Sumber: Data Diolah, 2017

Tabel 2 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif sebagai berikut. 1) Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel independensi sebesar 11 dan nilai tertinggi sebesar 15. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel independensi adalah sebesar 12,56 Standar deviasi sebesar 1,252 menunjukkan terjadi perbedaan nilai independensi yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,252. Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 16

dan nilai tertinggi sebesar 25. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 21,44. Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebesar 17 dan nilai tertinggi sebesar 29. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 23,28.

Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel pengalaman kerja sebesar 9 dan nilai tertinggi sebesar 15. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 11,90. Standar deviasi sebesar 1,789 menunjukkan terjadi perbedaan nilai pengalaman kerja yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 1,789. Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel pemahaman *good governance* sebesar 7 dan nilai tertinggi sebesar 15. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel pemahaman *good governance* adalah sebesar 10,62. Diperoleh nilai terendah dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kinerja auditor sebesar 12 dan nilai tertinggi sebesar 19. Nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kinerja auditor adalah sebesar 15,85.

Kemudian uji selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah data dalam penelitian yang dilakukan telah lolos dari asumsi klasik. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji diketahui nilai signifikansi sebesar 0,555 ($0,555 > 0,05$). Hal ini berarti model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal.

Berdasarkan uji multikolinieritas yang dilakukan maka didapatkan hasil nilai tolerance dari masing-masing variabel yang digunakan memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih < 10 dan nilai > 0,1 dan. Hal ini berarti didalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas yang akan menimbulkan data bias dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji selanjutnya heteroskedastisitas, Oleh karena nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel absolute residual berada diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, pemahaman *good governance*, dan kinerja auditor. Rangkuman hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Hasil Uji
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,932	3,224		-1,840	0,075	
	X1	0,413	0,149	0,308	2,774	0,009	Diterima
	X2	0,296	0,103	0,383	2,872	0,007	Diterima
	X3	0,192	0,073	0,342	2,606	0,014	Diterima
	X4	0,259	0,109	0,276	2,378	0,023	Diterima
	X5	0,254	0,092	0,320	2,767	0,009	Diterima
Adjusted R Square		0,554					
F Hitung		10,442					
Sig. F Hitung		0,000					

Sumber: Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,932 + 0,413 X_1 + 0,296 X_2 + 0,192 X_3 + 0,259 X_4 + 0,254 X_5 + e$$

Nilai *adjusted R²* sebesar 0,554 hal ini berarti 55,4% variasi kinerja auditor dipengaruhi oleh variasi independensi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), komitmen organisasi (X_3), pengalaman kerja (X_4), pemahaman *good governance* (X_5) sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji F (*F test*) menunjukkan signifikan F atau *P value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan 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. Hal ini berarti seluruh variabel independen dapat memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Bali, sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan layak untuk diteliti.

Apabila tingkat signifikansi *t* hitung lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas tersebut secara individual memengaruhi variabel terikat atau hipotesis diterima. Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif independensi pada kinerja auditor. Nilai *t* hitung variabel independensi adalah sebesar 2,774 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya signifikan. Hasil ini menerima hipotesis H_1 yang menyatakan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Christiawan (2002) dan Elfarini (2007) yang menyatakan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan kualitas audit, hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar independen maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik pula. Sama halnya dengan penelitian

yang dilakukan oleh Wibowo (2009) dan Naa (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor.

Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,872 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ yang artinya signifikan. Hasil ini menerima hipotesis H₂ yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih Sri (2007) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja auditor. Nilai t hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 2,606 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ yang artinya signifikan. Hasil ini menerima hipotesis H₃ yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih Sri (2007), Martani dan Marganingsih (2009) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara positif kinerja auditor.

Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif pengalaman kerja pada kinerja auditor. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2,378 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 <$

0,05 yang artinya signifikan. Hasil ini menerima hipotesis H₄ yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mabruki dan Winarna (2010) mengenai pengaruh pengalaman dan kompleksitas permasalahan serta audit judgement yang menentukan bahwa auditor yang berpengalaman (*expertise*), akan lebih jelas merinci masalah yang dihadapi dibandingkan auditor yang kurang berpengalaman. Hal ini dapat dijadikan rekomendasi bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh positif pemahaman *good governance* pada kinerja auditor. Nilai *t* hitung variabel pemahaman *good governance* adalah sebesar 2,767 yang artinya berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya signifikan Hasil ini menerima hipotesis H₅ yang menyatakan pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Salah satu manfaat yang bisa dipetik dengan melaksanakan *good governance* adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati (2004) dan Wibowo (2009).

Pada teori sikap dan perilaku (*Theory of attitude and Behaviour*) yang dikembangkan oleh Triandis (1971) dipandang sebagai teori yang dapat mendasari untuk menjelaskan sikap independen seorang auditor dalam penampilan. Seorang auditor yang memiliki sikap independen akan berperilaku independen dalam

penampilannya, artinya seorang auditor dalam menjalankan tugasnya tidak dibenarkan memihak terhadap kepentingan siapapun. Auditor dalam perannya tersebut dapat menghasilkan kinerja auditor yang baik dengan memiliki sikap independensi yang didukung juga dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan pemahaman *good governance*.

Teori penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja karena terdapat beberapa faktor yang digunakan untuk menilai kinerja auditor, yaitu sikap independen seorang auditor, gaya kepemimpinan yang diterapkan, komitmen terhadap organisasi, pengalaman kerja yang dimiliki selama menjadi auditor, serta pemahaman akan pemerintahan yang baik (*good governance*). Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi, masukan, dan tambahan informasi bagi auditor di Inspektorat Provinsi Bali dalam meningkatkan kinerjanya dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi suatu dukungan terhadap terciptanya kualitas laporan audit yang lebih baik.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Semakin independen seorang auditor, maka tidak akan mudah terpengaruh dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga kinerjanya sebagai seorang auditor akan semakin baik; 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Apabila gaya

kepemimpinanyang diterapkan sesuai dengan tujuan organisasi, maka bawahan (auditor) cenderung nyaman dalam bekerja dan kinerjanya pun akan semakin baik; 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti seorang auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, akan menunjukkan loyalitas dirinya dan akan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor; 4) Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor. Pengalaman kerja yang telah dimiliki selama menjadi auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang dan kinerjanya akan semakin baik; 5) Pemahaman *good governance* berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sebagai seorang auditor pemerintah daerah, pemahaman terhadap peyelenggaraan *good governance* sangatlah penting.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Pimpinan pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan dapat memberikan sanksi kepada bawahan (auditor) apabila dalam melaksanakan audit tidak menerapkan sikap independen seorang auditor. Independensi auditor sangat diperlukan dalam melaksanakan audit agar tidak mudah terpengaruh dari gangguan luar untuk memperoleh kualitas audit yang baik sehingga kinerja auditor akan semakin meningkat; 2) Pimpinan pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Tipe gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menerima pendapat dan saran dari bawahan. Oleh karena itu, pimpinan pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan lebih menerima segala gagasan dan saran

dari bawahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif sehingga bawahan (auditor) akan semakin nyaman dalam bekerja dan kinerjanya pun semakin meningkat; 3) Auditor pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasinya, sehingga akan bersikap loyal untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor. Loyalitas terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan mengenai keorganisasian yang diberikan oleh pemerintah daerah; 4) Pimpinan pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan dapat memberikan review atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para auditor. Review ini sangat bermanfaat dalam menambah pengalaman dan wawasan auditor; 5) Auditor pada Inspektorat Provinsi Bali diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dalam bekerja agar kualitas audit dan kinerjanya menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Alberto, et al. 2005. *Manajemen Produksi*. Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Arianti, Heny. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Surakarta Dan Yogyakarta)." Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifah, Nurul. 2012. "Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor." Universitas Hasanuddin Makasar.
- Ayuningtyas, Harvita Yulian. 2012. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten Di Jawa Tengah." Universitas Diponegoro Semarang.
- Bariyama, David Kiabel. 2012. "Auditor Internaling and Performance of Government Enterprise: A Nigeria Study." *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal* 12 (6): 1-17.
- Cholifah, Wahidah Rizqi. 2010. "Pengaruh Supervisi Dan Pelatihan Terhadap

Kinerja Auditor Junior.” Universitas Islam Negeri.

- Christiawan, Yulius Jogi. 2002. “Kompetensi Dan Independen Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris.” *Journal Directory: Kumpulan Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra* 4 (2).
- Darmawati, dkk. 2004. “Hubungan Corporate Governance Dan Kinerja Perusahaan.” *Simposium Nasional Akuntansi VIII Denpasar*.
- Elfarini, E Christiani. 2007. “Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit.” Universitas Negeri Semarang.
- Firth M. 1980. “A Note on The Impact of Audit Qualification on Lending and Credit Decisions.” *Journal of Banking and Finance (September)*: 257–67.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketu. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donnely. 1997. *Organizations (Terjemahan)*. Keempat. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Glover, S.H. 2002. “Gender Differences In Ethical Decision Making. Woman in Manajement Review.” 17 (5): 217–27.
- Goleman, D. 2004. *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional Mengapa Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husam Al-Khaddash, Rana Al-Nawas, and Ramadan Abdulhadi. 2013. “Factors Affecting the Quality of Auditing: The Case of Jordanian Commercial Bank.” *International Journal of Business and Social Science* 4(11): 206–22.
- Iswari Made Intan Precilia. 2015. “Motivasi Auditor Sebagai Pemoderasi Pengaruh Fee Audit Dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.”
- Lestari, Ni Made Ayu, and I Made Karya Utama. 2013. “. Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Pengalaman, Etika Profesi Pada Pertimbangan Tingkat Materialitas.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5 (1).
- Mabruri, and Winarna. 2010. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Daerah.” *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- . 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marietta, Sylvie Bolag, J. Sondakh Julie, and Morasa Jenny. 2013. “Pengaruh Kompetensi Independensi Dan Pengalaman Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Kota Tomohon Dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditirng* 4 (2): 1–15.
- Martani, Dwi, and Arywati Marganingsih. 2009. “Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal Dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja.”
- Meyer, J, and N Allen. 1984. “Testing the ‘Side-Bet Theory’ of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration.” *Journal of Applied Psychology* 69: 372–78.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2014. *Auditing*. Edisi Keen. Jakarta: Salemba Empat.
- Naa, Faya Alfonso. 2014. “Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Locus of Control, Dan Due Professional Care Terhadap Kinerja Aparat Inspektorat Kabupaten Mimika.” Universitas Gajah Mada.
- Nasrullah Dali, and Ariffudin Mas’Ud. 2013. “The Impact Of Profesionalism, Locus Of Control, and Job Satisfaction on Auditor’s Performance: Indonesian Evidence.” *International Journal of Business and Management Invention* 3(10): 63–73.
- Ng, Terence Bu-Peow, and Hun-Tong Tan. 2003. “Effects of Authoritative Guidance Availability and Audit Committee Effectiveness on Auditor’s Judgements in an Auditor Client Negotiation Context.” *The Accounting Review* 78 (3): 801–18.
- Pamilih, Ismail. 2014. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta).” *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ranupandojo, H, and Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rendy, Akriyanti. 2012. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Di KAP Wilayah Surakarta Dan Yogyakarta).” Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Rorimpandey, Lidya. 2013. “. Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado.” *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen* 1 (4) ISSN: 2233–44.
- Rotter, Julian B. 1966. “Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement.” *Journal of Journal Oi Personality and Social Psychology* 8 (1).
- Samelsen, D, S Lowenshon, and L Johnson. 2006. “The Determinant Of Perceived Audit Quality and Auditee Satisfaction in Local Government.” *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management* 18 (2).
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyadi, I Nyoman. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali.” Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pe. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Somers, and Birnbaum. 1998. “Work-Related Commitment and Job Performance: It’s Also The Nature of The Performance That Counts.” *Journal of Organizational Behavior* 19: 621–34.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi. 2015. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta).” Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan : Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Suyana, Utama. 2012. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Keen. Denpasar.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triandis, Harry C. 1971. *Attitude and Attitude Change*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Trisnaningsih Sri. 2007. "Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Wati, Elya, Lismawati, and Nila Aprilla. 2010. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah Di BPKP Perwakilan Bengkulu)." *Simposium Nasional Akuntansi XIII Universitas Jenderal Sudirman, Purwokerto*: 1–25.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta)." Universitas Islam Indonesia.
- Widhi, Saputro Nugroho, and Erma Setyawati. 2015. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah* 19 (1): 64–79.
- Widyananda, Herman. 2008. *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah Untuk Penegakan Good Governancedi Indonesia*. Jakarta: BPK RI.