

Budaya Suku Sasak Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Independensi, Pemahaman *Good Governance* Pada Kinerja Auditor

Endar Pituringsih¹

Prayitno Basuki²

Akram³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Indonesia

*Correspondences: endarringsih@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menguji pengaruh budaya lokal auditor Suku Sasak sebagai moderasi pengaruh gaya kepemimpinan, independensi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal. Populasi penelitian seluruh Auditor yang melaksanakan pemeriksaan pada Inspektorat seluruh pulau Lombok, yaitu sebanyak 215 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Dari kriteria tersebut diperoleh sampel penelitian 129 auditor. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan alat bantu SPSS 17. Penelitian membuktikan gaya kepemimpinan, independensi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Temuan lainnya bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku Sasak sebagai variabel moderasi. Hal ini disebabkan karena pemahaman *good governance* yang baik akan meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: Budaya Lokal Suku Sasak; Gaya Kepemimpinan; Independensi; Pemahaman *Good Governance*; Kinerja Auditor Inspektorat.

Sasak Culture Moderates Leadership Style, Independence, Understanding of Good Governance on Auditor Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of lokal culture of Sasak auditors as a moderating influence of leadership style, independence and understanding of good governance on the performance of internal auditors. The study population was all auditors who carried out inspections at the Inspectorate of the entire island of Lombok, as many as 215 people. The sampling technique used was purposive sampling. From these criteria, a research sample of 129 auditors was obtained. The analytical tool used in the research is Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS 17. The research proves that leadership style, independence and understanding of good governance affect the performance of internal auditors. Another finding is that the understanding of good governance has a significant effect on the performance of internal auditors with the lokal culture of the Sasak tribe as a moderating variable. This is because a good understanding of good governance will improve the performance of auditors so that organizational goals can be achieved.

Keywords: Local Sasak Culture; Leadership Style; Independence; Understanding of Good Governance; Performance of the Inspectorate Auditor.

Artikel dapat diakses: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 4

Denpasar, 26 April 2022

Hal. 1099-1116

DOI:

10.24843/EJA.2022.v32.i04.p20

PENGUTIPAN:

Pituringsih, E., Basuki, P., & Akram. (2022). Budaya Suku Sasak Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Independensi, Pemahaman *Good Governance* Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(4), 1099-1116

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:

17 Maret 2021

Artikel Diterima:

25 April 2022

PENDAHULUAN

Peningkatan peran dari pengawasan internal dibutuhkan untuk mewujudkan tingginya harapan masyarakat akan good corporate governance dan penyelenggaraan organisasi sektor publik yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Ariani & Badera, 2015). Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan.

Pengawasan intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen Pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah nomor 60 Tahun 2008 yang mendefinisikan bahwa “pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik”.

Mengingat pentingnya peranan APIP dalam mendukung terwujudnya pengelolaan pemerintahan yang baik, APIP baik ditingkat pusat maupun daerah diharapkan memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja pelaksanaan fungsi pengawasannya. Berdasarkan hasil penilaian tingkat kapabilitas APIP Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah daerah yang telah dilakukan BPKP sampai Desember akhir 2014 dengan menggunakan *Internal Audit Capability Model* (IA-CM), 85,23% berada pada Level-1, 14,56% berada pada Level-2, dan 0,21% yang berada pada Level-3. (www.bpkp.go.id) Sementara hasil penilaian terhadap 417 APIP daerah, sebanyak 50 APIP (11,99%) berada pada level 2 (*Infrastructure*) dan sebanyak 367 APIP (88,015) berada pada level 1 (*Initial*).

Tingginya jumlah APIP yang berada pada level 1 mengindikasikan bahwa sebagian besar APIP di Indonesia belum mampu menjalankan fungsinya secara efektif. Kondisi ini tentu menyulitkan APIP untuk berbuat banyak dalam pemberantasan korupsi. Dimana APIP level 1 berarti: (1) APIP belum mampu untuk memberikan *assurance* bahwa program atau kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah telah sesuai dengan peraturan perundang-undang; (2) APIP belum mampu mencegah korupsi; dan (3) APIP belum mampu memberikan *assurance* atas efisiensi dan efektivitas program/kegiatan Pemda. (Justan Siahaan, 2015).

Sementara level 2 berarti bahwa APIP mampu menjamin proses tata kelola sesuai dengan peraturan dan mampu mendeteksi terjadinya korupsi. Namun level ini bukan merupakan level ideal karena APIP belum mampu menilai efisiensi, efektivitas, ekonomis suatu kegiatan, dan belum mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko, serta pengendalian *intern* (Peraturan Kepala BPKP Nomor PER-1633/K/JF/2011).

Rendahnya kapabilitas APIP terjadi pula di daerah Nusa Tenggara Barat. Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Kapabilitas APIP di Nusa Tenggara Barat Tahun 2018

| No. | Inspektorat | Level |
|-----|-------------------------|-------|
| 1. | Provinsi NTB | 2 |
| 2. | Kota Mataram | 1 |
| 3. | Kabupaten Lombok Barat | 2 |
| 4. | Kabupaten Lombok Tengah | 2 |
| 5. | Kabupaten Lombok Utara | 2 |
| 6. | Kabupaten Lombok Timur | 2 |
| 7. | Kabupaten Bima | 1 |
| 8. | Kabupaten Dompu | 1 |
| 9. | Kota Bima | 1 |
| 10. | Kabupaten Sumbawa | 1 |
| 11. | Kabupaten Sumbawa Barat | 1 |

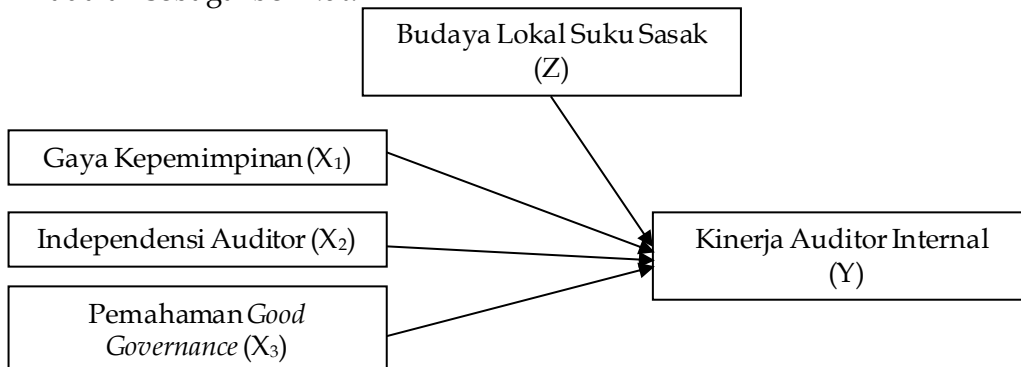
Sumber: Data Primer BPKP Perwakilan NTB, 2020

Berdasarkan Tabel 1, kapabilitas APIP daerah yang masih rendah baik yang berlaku secara umum di Indonesia maupun yang terjadi yang secara khusus di daerah Nusa Tenggara Barat merupakan masalah serius yang harus segera diatasi. Untuk meningkatkan kapabilitas APIP diperlukan dukungan dan komitmen dari seluruh pimpinan kementerian, lembaga, pemerintah daerah sebagai *shareholders* APIP, serta pimpinan APIP sendiri. Mengingat, terdapat tiga variabel utama yang mempengaruhi kapabilitas APIP, yaitu aktivitas audit internal, lingkungan organisasi di mana unit audit internal bernaung, dan lingkungan sektor publik di suatu negara/pemerintahan. Seperti temuan oleh Inspektorat Kota Mataram yang menemukan adanya beberapa pedagang yang dipungut biaya secara tidak resmi, indikasinya dilakukan terhadap pedagang di los baru pasar ampenan (Lombok Pos, 2 Maret 2020) fenomena ini menjadi preseden buruk bagi penerapan *good governance*.

Suku sasak memiliki budaya dan tradisi yang mencerminkan kearifan lokal masyarakatnya. Suku sasak sendiri memiliki kearifan lokal yang sangat dijunjung tinggi oleh masyarakat itu sendiri dimana, budaya dan tradisi serta etnik saling berhubungan erat satu sama lain. Sehingga menciptakan suatu seni yang memiliki nilai dalam kehidupan. Satu hal yang menjadi kearifan lokal suku sasak yakni untuk bersikap ramah kepada para tamu yang mengunjungi mereka, sikap ramah seperti ini seringkali dianggap bahwa mereka kurang memiliki sikap yang tegas.

Penelitian yang menguji hubungan gaya kepemimpinan, independensi, pemahaman *good governance* dengan budaya lokal suku sasak sebagai variabel pemoderasi, menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Hal ini berarti bahwa terjadi inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Kondisi tersebut terjadi karena terdapat faktor-faktor yang belum dapat diukur/diidentifikasi. Selain itu, lokasi penelitian di Inspektorat se-Pulau Lombok relatif masih jarang dilakukan penelitian dengan topik yang sama. Hal-hal yang demikian tersebut yang memicu penelitian ini. Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah adanya budaya lokal suku sasak mempunyai ciri khas yang unik dengan kebersamaan yang kuat, gotong royong dan ramah serta hubungan kekeluargaan yang kental. Sehingga dengan kondisi tersebut apakah tingkat independensi auditor masih bisa dipertahankan terutama jika dikaitkan dengan kinerja inspektorat di seluruh

Pulau Lombok. Adapun Kerangka Konseptual dan Hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2020

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang menjalankan fungsi manajemen dan berkewajiban mempengaruhi bawahan agar tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi. Goleman, (2000) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja auditor.

Pemimpin merupakan orang penting dalam susunan organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Wati *et al.*, (2010), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian Trisnaningsih, (2007), Pamilih & Fauzan, (2014) dan Nuraini, (2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Independensi berarti bahwa auditor tidak bergantung pada kepentingan pihak lain dalam membuat keputusan hasil auditnya karena menyangkut kepentingan masyarakat. Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2001) menekankan betapa esensialnya kepentingan publik yang harus dilindungi dengan sifat independensi dan kejujuran seorang auditor dalam berprofesi.

Kepercayaan masyarakat dapat diperoleh auditor dengan meningkatkan independensi dalam melaksanakan tugas audit. Makin tinggi kepercayaan masyarakat, maka semakin tinggi kredibilitas auditor tersebut. Sebagaimana disebutkan dalam teori motivasi Herzberg (1996) bahwa faktor ekstrinsik dalam hal ini pengakuan kredibilitas dari masyarakat dapat memotivasi auditor untuk melakukan usaha yang maksimal dalam meningkatkan independensinya. Usaha yang dilakukan auditor diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan menentukan tingkat penghargaan yang akan diterima. Dengan demikian, adanya harapan untuk memperoleh pengakuan kredibilitas dari

masyarakat akan mendorong auditor untuk meningkatkan independensinya yang tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja auditor tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Awaluddin, 2013), (Pratiwi & Sri, 2012), Wati *et al.*, (2010) serta Sapariyah, (2011). Trisnainingsih, (2007) yang menemukan bahwa semakin tinggi independensi auditor akan diiringi dengan tingginya tingkat kinerja yang dicapai dan menemukan bahwa independensi merupakan variabel intervening karena mempengaruhi hubungan *good governance* terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti bahwa pemahaman *good governance* dapat meningkatkan kinerja auditor jika selama pelaksanaan pemeriksaan auditor tersebut selalu menegakkan independensi auditor. Sementara penelitian Pratama *et al.*, (2013) tidak menemukan adanya hubungan antara independensi dengan kinerja auditor. Berdasarkan uraian, maka rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H₂: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Mardiasmo (2002:18) menyebutkan bahwa *good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik. Dari sembilan karakteristik *good governance United Nation Development Program* (UDNP), setidaknya tiga karakteristik dapat diterapkan pada sektor publik yaitu penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*.

Pemberdayaan auditor internal atas pemahaman *good governance* perlu ditingkatkan karena auditor internal memiliki peranan yang cukup penting untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di daerah. Tantangan peranan tersebut dapat menjadi faktor ekstrinsik sebagaimana dimaksud teori motivasi Herzberg, (1996) yang mendorong auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, auditor internal harus memiliki harapan bahwa kesuksesan auditor untuk melaksanakan fungsinya dalam mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik harus disertai dengan usaha yang giat untuk meningkatkan pemahaman tentang *good governance* dalam rangka memperbaiki kinerjanya. Jika usaha tersebut berhasil tentunya apa yang diharapkan auditor berupa penghargaan/imbalan akan tercapai.

Sapariyah, (2011) menemukan bahwa semakin tinggi pemahaman *good governance* auditor maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wati *et al.*, (2010) serta Noveri, (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemahaman *good governance* dan kinerja auditor. Oleh karena itu rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₃: Pemahaman *Good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Auditor dalam melaksanakan tugasnya selalu dihadapkan pada situasi-situasi yang mengharuskan seorang auditor untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pengauditan. Perilaku auditor dalam mengambil keputusan dalam menghadapi situasi selama pelaksanaan pengauditan dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Gaya pemimpin merupakan hal penting dalam memotivasi karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin mempengaruhi kinerja auditor.

Selain itu budaya lokal yang tinggi dapat mengikat setiap orang bersama dan memberikan arti dan tujuan terhadap kehidupan sehari-harinya. Semua

organisasi memiliki keunikan budaya tersendiri yang dapat mempengaruhi pola tingkah laku dan pikiran dari anggota-anggotanya dan menentukan seberapa besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Saat ini banyak organisasi mulai menggali lebih dalam aspek-aspek budaya yang dimilikinya dan memikirkan bagaimana cara untuk menggunakan aspek-aspek tersebut sebagai salah satu kekuatan utama organisasi menuju pencapaian tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Begitu pula dengan Auditor Internal yang juga memerlukan adanya budaya dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Artinya semakin tinggi budaya lokal maka semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal. Berdasarkan uraian, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₄: Budaya lokal suku sasak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal.

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi (audit) terhadap auditee. Auditor dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari auditee dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh auditee. Auditee dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan auditee, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

James *et al.*, (1996:42) *et al* mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi independensi kemudian didukung oleh budaya lokal (*corporate culture*) yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia organisasi dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku maka akan semakin tinggi kinerja seorang auditor. Berdasarkan uraian, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₅: Budaya lokal suku sasak memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal.

Pemberdayaan auditor internal atas pemahaman *good governance* perlu ditingkatkan karena auditor internal memiliki peranan yang cukup penting untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di daerah. FCGI (2000) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*. Sebagian besar penelitian tentang *good governance* di tingkat

perusahaan dilakukan di Amerika dan negara-negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) (Shleifer & Vishny, 1997) .

Beraneka ragamnya bentuk organisasi tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda. Hal ini wajar karena lingkungan organisasinya pun berbeda-beda termasuk auditor. Pada dasarnya budaya lokal dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersamasama. Apabila seseorang memiliki tingkat budaya lokal tinggi maka pemahaman *good governance* akan tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja auditor yang tinggi juga. Berdasarkan uraian, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₆: Budaya lokal suku sasak memoderasi pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di 5 Inspektorat seluruh pulau Lombok pada tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Auditor yang melaksanakan pemeriksaan pada Inspektorat seluruh pulau Lombok, yaitu sebanyak 215 orang pemeriksa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yaitu auditor yang memiliki budaya asli suku sasak. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah sampel penelitian yaitu 129 auditor. Gaya kepemimpinan adalah Tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam mencapai tujuan bersama dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi (teori *path-goal*) Robert House dalam (Robbins, 2015). Variabel ini diukur menggunakan indikator menurut Robert House dalam Robbins, (2015) dalam Yanuarti & Aris, (2014) yang meliputi: kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Independensi menurut Standar Audit Intern Pemerintah S-879/D2/JF/2013 merupakan kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggung jawab audit intern secara objektif. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang digunakan Trisnaningsih, (2007) yaitu: (1) Independensi penyusunan program, (2) Independensi investigatif, dan (3) Independensi pelaporan.

Good Governance didefinisikan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor (Trisnaningsih, 2007). Variabel pemahaman *good governance* auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang digunakan Trisnaningsih, (2007) yaitu: (1) prinsip keadilan, (2) transparansi, (3) akuntabilitas, dan (4) pertanggungjawaban. Budaya organisasi (*Organizational Culture*) sebagai suatu sistem yang mempunyai makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain Robbins, (1998:248) . Budaya auditor suku sasak diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan.

Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan

organisasi (Dalmy *et al.*, 2009). Pengukuran variabel ini menggunakan 4 (empat) indikator yang digunakan Dalmy *et al.*, (2009), yaitu: (1) Persiapan pekerjaan, (2) Pelaksanaan dan Persiapan pembuatan laporan, (3) Ketepatan waktu penyelesaian laporan, serta (4) sanksi keterlambatan pembuatan laporan.

Analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis *Moderating Regression Analysis* (MRA). Adapun model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) yang akan digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = a + b_1X_1 + + b_2Z + b_3X_1Z + \varepsilon \dots\dots\dots(3)$$

$$Y = a + b_1X_2 + + b_2Z + b_3X_2Z + \varepsilon \dots\dots\dots(4)$$

$$Y = a + b_1X_3 + + b_2Z + b_3X_3Z + \varepsilon \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan:

Y = Kinerja auditor nternal

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Independensi

X3 = Pemahaman GG

Z = Budaya Lokal Suku Sasak

α = Konstansa

β = Koefisien Regresi

ε = Error

Sebelum menggunakan metode regresi berganda, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu agar dapat dilakukan uji kelayakan model pada tahap berikutnya. Uji asumsi klasik terbagi atas Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan, independensi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variabel moderasi. Pengujian hipotesis dapat menggunakan pengujian signifikan parameter individual (uji t), menguji koefesian regresi simultan (uji F) dan koefisien Determinan (Uji R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 129 |
| Normal Parameters ^{a,b} | <i>Mean</i> | 0,000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,910 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,044 |
| | <i>Positive</i> | 0,037 |
| | <i>Negative</i> | -0,044 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,497 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,966 |

Sumber; Data Penelitian, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov- Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,966 karena nilai asymp pada

penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

| Keterangan | Signifikansi | Keterangan |
|--|--------------|-------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,052 | Tidak ada heteroskedastisitas |
| Independensi Auditor (X ₂) | 0,065 | Tidak ada heteroskedastisitas |
| Pemahaman <i>Good governance</i> (X ₃) | 0,355 | Tidak ada heteroskedastisitas |
| Budaya Lokal Suku Sasak (Z) | 0,202 | Tidak ada heteroskedastisitas |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Keterangan | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--|-----------|-------|-----------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,818 | 1,223 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Independensi Auditor (X ₂) | 0,524 | 1,907 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Pemahaman <i>Good Governance</i> (X ₃) | 0,635 | 1,574 | Tidak ada Multikolinearitas |
| Budaya Lokal Suku Sasak (Z) | 0,743 | 1,346 | Tidak ada Multikolinearitas |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 serta nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas. Setelah dilakukan pengolahan data sekunder pada menu SPSS maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | B | t | Signifikansi | Keterangan |
|--|-------|-------|--------------|------------|
| Konstanta | 9,265 | 3,162 | 0,002 | - |
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 0,164 | 4,017 | 0,000 | Diterima |
| Independensi Auditor (X ₂) | 0,303 | 3,805 | 0,000 | Diterima |
| Pemahaman <i>Good Governance</i> (X ₃) | 0,436 | 4,932 | 0,000 | Diterima |

F = 19,102
Sig = 0,000
Adjusted R Square = 0,298
R = 0,314

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 5. maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,265 + 0,164X_1 + 0,303X_2 + 0,436X_3 + \varepsilon$$

Hipotesis pertama (H₁), yaitu: gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y). Hasil temuannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap a kinerja auditor internal (Y) pada tingkat signifikansi 0,000 (P<0,05), sehingga H₁ diterima. t hitung sebesar 4,017.

Hipotesis kedua (H₂), yaitu: independensi auditor (X₂) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y). Hasil temuannya menemukan bahwa

independensi auditor (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan t hitung sebesar 3.805 serta probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0,05$).

Hipotesis ketiga (H_3), yaitu: pemahaman *good governance* (X3) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y). Hasil temuannya menemukan bahwa pemahaman *good governance* (X3) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja auditor internal (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan dan t hitung sebesar 4.932 serta probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0,05$).

Dari Tabel 5, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 19.102 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1), independensi auditor (X2), dan pemahaman *good governance* (X3) secara simultan terhadap kinerja auditor internal (Y) dapat diterima.

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.298 atau 29.8%. Artinya variasi variabel dependen yaitu kinerja auditor internal dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), independensi auditor (X2), dan pemahaman *good governance* (X3) oleh Inspektorat Se-Pulau Lombok sebesar 29,8%, sementara sisanya 70,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 6. Hasil Uji Moderating Regression Analysis

| Variabel | B | t | Signifikansi | Keterangan |
|---|-------|-------|--------------|------------|
| Konstanta | 8,997 | 6,941 | 0,000 | - |
| Gaya Kepemimpinan_Budaya Lokal Suku Sasak | 0,006 | 4,813 | 0,000 | Diterima |
| Independensi Auditor_ Budaya Lokal Suku Sasak | 0,010 | 3,554 | 0,000 | Diterima |
| Pemahaman <i>Good governance_</i> Budaya Lokal Suku Sasak | 0,015 | 5,462 | 0,000 | Diterima |
| F = 34,044 | | | | |
| Sig = 0,000 | | | | |
| Adjusted R Square = 0,436 | | | | |
| R = 0,450 | | | | |

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,997 + 0,006X1_Z + 0,010X2_Z + 0,015X3_Z + \epsilon$$

Hipotesis keempat (H_4), yaitu: gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi. Hasil temuannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi pada tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_4 diterima. t hitung sebesar 4,813.

Hipotesis kelima (H_5), yaitu: independensi auditor (X2) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi. Hasil temuannya menemukan bahwa independensi auditor (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan

budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_4 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan t hitung sebesar 3,554 serta probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Hipotesis keenam (H_6), yaitu: pemahaman *good governance* (X3) berpengaruh terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi. Hasil temuannya menemukan bahwa pemahaman *good governance* (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal (Y) dengan budaya lokal suku sasak (Z) sebagai variable moderasi pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_6 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan dan t hitung sebesar 5.462 serta probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 34,044 dengan angka probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1), independensi auditor (X2), dan pemahaman *good governance* (X3) dengan budaya lokal sebagai variable moderasi secara simultan terhadap kinerja auditor internal (Y) dapat diterima.

Penjelasan lebih lanjut Tabel 6, dapat juga dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,436 atau 43,6%. Artinya variasi variabel dependen yaitu kinerja auditor internal dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), independensi auditor (X2), dan pemahaman *good governance* (X3) dengan variable moderasi budaya lokal suku sasak (Z) oleh Inspektorat Se-Pulau Lombok sebesar 43,6%, sementara sisanya 56,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Selanjutnya nilai R mengukur besarnya hubungan ketiga variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 6, diperoleh nilai R sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), independensi auditor (X2), dan pemahaman *good governance* (X3) adalah sebesar 31,4%.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Eliyas, 2018) dan (Achmad, 2007). Seseorang menjalankan fungsi manajemen dan berkewajiban mempengaruhi bawahan agar tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi. (Goleman, (2000) Goleman (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja auditor.

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden melihat suatu gaya kepemimpinan dari pimpinan yang baik akan mampu mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan

antar gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki cara memimpin yang baik dan disukai oleh bawahannya maka akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pemimpin merupakan orang penting dalam susunan organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin mempengaruhi kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan Wati (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2007), Pamilih & Fauzan (2014), Pamilih (2014), Nuraini (2016) dan Nuraini (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Independensi menggambarkan keadaan yang bebas dari pengaruh dan kendali dari pihak lain serta tidak bergantung pada orang lain. Independensi auditor berarti bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya seorang auditor harus terbebas dari intervensi pihak luar. Beberapa pihak memandang bahwa kemampuan auditor menjaga independensi dalam menjalankan tugas audit menggambarkan kinerja seorang auditor. Semakin tinggi tingkat independensi auditor dalam melaksanakan tugasnya maka akan mendorong perbaikan kinerja pemeriksa internal.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dari hasil pengujian statistik ditunjukkan bahwa pengaruh independensi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau Lombok memiliki nilai signifikan (0,000), dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel independensi menunjukkan rata-rata sebesar 4,01 yang berarti independensi dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika telah tertanam independensi yang baik dalam diri auditor maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau Lombok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Awaluddin, 2013), (Pratiwi & Sri, 2012), (Harmeidiyanti & Pratiwi, 2012), (Sapariyah, 2011), (Nurdira *et al.*, (2015), serta (Wati *et alet al.*, 2010) yang menemukan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dengan independensi yang baik auditor dapat terbebas dari intervensi pihak luar dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang ditemukan dalam pemeriksaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja auditor. Namun penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian (Pratama *et alet al.*, 2013) bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Independensi sangat dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menghasilkan laporan atau opini yang dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang terkait. Auditor yang memiliki independensi tinggi akan menghasilkan kualitas audit yang baik yang sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Dalam pemerintahan *good governance* dapat dimaknai sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Tuntutan masyarakat saat ini adalah terwujudnya *good governance*. Apabila pelaksanaan *good governance* pada pemerintahan berjalan dengan baik maka kinerja pemerintah akan membaik pula. Salah satu elemen penting dalam usaha mewujudkan *good governance* adalah kinerja auditor pemerintah. Pemahaman auditor pemerintah terhadap *good governance* akan mempengaruhi perilaku profesional auditor dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi semakin baik.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Dari hasil pengujian statistik ditunjukkan bahwa pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal memiliki nilai signifikan (0,000) dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Se-Pulau Lombok. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pemahaman *good governance* menunjukkan rata-rata sebesar 4,31 yang berarti pemahaman *good governance* dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila auditor telah memiliki pemahaman yang baik terhadap *good governance* maka kinerja auditor internal juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011) menemukan bahwa semakin tinggi pemahaman *good governance* auditor maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wati *et al.*, (2010) serta Noveri (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemahaman *good governance* dan kinerja auditor. Sedangkan Pamilih & Fauzan, (2014) dan Kasni (2018) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor dalam melaksanakan tugasnya selalu dihadapkan pada situasi-situasi yang mengharuskan seorang auditor untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pengauditan. Perilaku auditor dalam mengambil keputusan dalam menghadapi situasi selama pelaksanaan pengauditan dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Gaya pemimpin merupakan hal penting dalam memotivasi karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin mempengaruhi kinerja auditor.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variabel moderasi. Dari hasil pengujian statistik ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak memiliki nilai signifikan (0,000) dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak auditor internal Se-Pulau Lombok. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel budaya lokal suku sasak menunjukkan rata-rata sebesar 4,05 yang berarti budaya lokal suku sasak dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila auditor telah memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan di dukung budaya lokal suku sasak yang baik maka kinerja auditor internal juga akan semakin meningkat.

Selain itu budaya lokal yang tinggi dapat mengikat setiap orang bersama dan memberikan arti dan tujuan terhadap kehidupan sehari-harinya. Semua organisasi memiliki keunikan budaya tersendiri yang dapat mempengaruhi pola tingkah laku dan pikiran dari anggota-anggotanya dan menentukan seberapa besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Saat ini banyak organisasi mulai menggali lebih dalam aspek-aspek budaya yang dimilikinya dan memikirkan bagaimana cara untuk menggunakan aspek-aspek tersebut sebagai salah satu kekuatan utama organisasi menuju pencapaian tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Begitu pula dengan Auditor Internal yang juga memerlukan adanya budaya dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Artinya semakin tinggi budaya lokal maka semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soleman (2012) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi (audit) terhadap auditee. Auditor dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari auditee dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh auditee. Auditee dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan auditee, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

James *et al.*, (1996) *et al* mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variabel moderasi. Dari hasil pengujian statistik ditunjukkan bahwa independensi pengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak memiliki nilai signifikan (0,000) dengan demikian hipotesis kelima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak auditor internal Se-Pulau Lombok. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel budaya lokal suku sasak menunjukkan rata-rata sebesar 4,05 yang berarti budaya lokal suku sasak dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila auditor telah memiliki independensi yang baik dan di dukung budaya lokal suku sasak yang baik maka kinerja auditor internal juga akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mentari *et al.*, (2019) bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan antara independensi terhadap kinerja APIP.

Namun Putranti & Jatningsih(2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memperlambat hubungan independensi terhadap kinerja auditor.

Pemberdayaan auditor internal atas pemahaman *good governance* perlu ditingkatkan karena auditor internal memiliki peranan yang cukup penting untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di daerah. FCGI (2000) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*. Sebagian besar penelitian tentang *good governance* di tingkat perusahaan dilakukan di Amerika dan negara-negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) (Shleifer & Vishny, 1997).

Beraneka ragamnya bentuk organisasi tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda. Hal ini wajar karena lingkungan organisasinya pun berbeda-beda termasuk auditor. Pada dasarnya budaya lokal dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersamasama. Apabila seseorang memiliki tingkat budaya lokal tinggi maka pemahaman *good governance* akan tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja auditor yang tinggi juga.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variable moderasi. Dari hasil pengujian statistik ditunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak memiliki nilai signifikan (0,000) dengan demikian hipotesis keenam diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui budaya lokal suku sasak auditor internal Se-Pulau Lombok. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel budaya lokal suku sasak menunjukkan rata-rata sebesar 4,05 yang berarti budaya lokal suku sasak dalam kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila auditor telah memiliki pemahaman yang baik terkait *good governance* dan di dukung budaya lokal suku sasak yang baik maka kinerja auditor internal juga akan semakin meningkat. Penelitian ini didukung oleh Widiyarta *et al.*, (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap faktor – faktor yang di anggap dapat mempengaruhi kinerja auditor internal pada inspektorat Se-Pulau Lombok. Sampel dalam penelitian ini yaitu auditor yang merupakan asli suku sasak.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau Lombok. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja auditor internal. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi karyawan dan meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa independensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau

Lombok. Hal ini menunjukkan bahwa independensi akan semakin meningkatkan kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau Lombok. Independensi auditor akan menghasilkan kualitas audit yang baik sesuai dengan fakta-fakta yang ditemukan dan meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Se-Pulau Lombok. Pemahaman auditor terhadap *good governance* akan mendorong auditor untuk meningkatkan kinerja dengan bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi pemahaman auditor terhadap *good governance* maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variable moderasi. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan melahirkan rasa perilaku yang baik bagi auditor sehingga auditor akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa independensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variable moderasi. Hal ini disebabkan karena independensi auditor yang baik akan meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan budaya lokal suku sasak sebagai variable moderasi. Hal ini disebabkan karena pemahaman *good governance* yang baik akan meningkatkan kinerja auditor sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Peneliti berikutnya dapat menggunakan variable budaya lokal suku sasak sebagai variable independen sehingga dapat mengetahui hubungan secara langsung variable tersebut dengan kinerja auditor internal. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti tentang kinerja auditor internal dan disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah seperti kepuasan kerja, motivasi, dan profesionalisme auditor. Peneliti selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian misalnya auditor internal Inspektorat seluruh Nusa Tenggara Barat.

REFERENSI

- Ariani, K. G., & Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(1), 182–198. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/9935>
- Awaluddin, M. (2013). Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3(2), 145–157. https://www.academia.edu/3716315/Pengaruh_Independensi_Dan_Kompetensi_Auditor_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Dan_Kinerja_Auditor_Inspektorat_Kota_Makassar
- Dalmy, D., Pasaribu, A., & Lubis, T. A. S. (2009). *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada*

- Inspektorat Provinsi Jambi* [Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (RI-USU)]. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/44501>
- Eliyas, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Iklim Organisasi Di MTsN 1 Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review:USA.
- Herzberg, F. (1996). *Work And Nature of Man*. World Publishing: Cleveland.
- James, G., John, L. I., & Donnely James H, J. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mentari, T., Irianto, G., & Rosidi, R. (2019). Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19(1), 141-147. <https://doi.org/10.29040/jap.v19i2.282>
- Noveri, H. (2010). *Pengaruh Pemahaman Good Governance dengan Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi terhadap Kinerja Auditor Internal* [Universitas Andalas].
http://katalog.pustaka.unand.ac.id//index.php?p=show_detail&id=28535
- Nuraini, L. (2016). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)* [Universitas Negeri Yogyakarta].
<http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/38920>
- Nurdira, G. F., Purnamasari, P., & Utomo, H. (2015). Pengaruh Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Akuntansi*, 1(1), 24-33.
<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/687>
- Pamilih, I., & Fauzan. (2014). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta)* [Universitas Muhammadiyah Surakarta].
<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/31987>
- Pratama, A., Rifa, D., & Minovia, A. F. (2013). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Bungo. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Wisuda Ke 59 Oktober 2013*, 3(1).
<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/1790>
- Pratiwi, U., & Sri, H. (2012). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Di Wilayah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Universitas Jenderal Soedirman*.
- Putranti, N. A. H., & Jatningsih, D. E. S. (2021). Pengaruh Independensi Dan Skeptisme Profesional Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Ewuh Pakewuh Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Engaging Youth in Community Development to Strengthen Nation's Welfare*.
<https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/view/352>
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P. (1998). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*, 19(16). <https://blognyaekonomi.files.wordpress.com/2013/06/11-76-1-pb.pdf>
- Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A Survey of Corporate Governance. *The Journal of Finance*, 52(2), 737-782. <https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/surveycorpgov.pdf>
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*. http://arikamayanti.lecture.ub.ac.id/files/2014/09/Trisnaningsih_auditor.pdf
- Wati, E., Lismawati, & Aprilla, N. (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 Purwokerto*. http://repository.unib.ac.id/591/1/ASP_31.PDF
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Buleleng). *Jurusan Akuntansi Program S1*, 8(2), 1-12. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/download/13930/8655>
- Yanuarti, E., & Aris, S. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 5(2), 219-231. <https://doi.org/10.18196/jbti.v5i2.1383>