

# KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDIT INTERNAL

**Siti Noor khikmah**

**Edi Priyanto**

## ABSTRACT

*This research aim to: (1) to knowing organizational influence komitmen to internal auditor performance at office BAWASDA in Karisidenan Kedu. (2) knowing influence of locus of control to internal auditor performance at office BAWASDA in Karisidenan Kedu. (3) knowing influence of duty complexity make an audit of to internal auditor performance at office BAWASDA in Karisidenan Kedu. (3) knowing influence of duty complexity make an audit of to internal auditor performance [at] office BAWASDA in Karisidenan Kedu. (4) knowing organizational influence komitmen, locus of control, and duty complexity make an audit of to internal auditor performance at office BAWASDA in Karisidenan Kedu. this Research population is entire laboring responder as internal auditor ( Functional Functionary of Auditor) at office BAWASDA in Karisidenan Kedu, with the amount 110 internal auditor. Sampel used in this research 79 internal auditor or Functional Functionary of Auditor in 4 office BAWASDA. technique of sampel by convinance sample. Data collecting use the kuesioner. Test the validity use the technique of product moment, and test the reliabilitas use the Alpha Cronbach > 0.60. this Hipotesisi Research use the doubled linear analysis regresi. doubled Linear result of organizational komitmen, locus of control, and duty complexity make an audit of by together have an effect on the signifikan to internal auditor performance by R Square of equal to 55,5%.*

**Keywords: Organizational Komitmen, Locus Of Control, Duty Complexity Make an audit of the, internal Auditor Performance.**

## PENDAHULUAN

*Auditing* internal adalah sebuah fungsi penilaian independen yang dijalankan dalam organisasi untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian internal organisasi. Kualitas *auditing* internal yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas dari staf internal auditor organisasi (Sasongko Budi, 2008). Menurut Arnold dan Ponemon, (1991) dalam Sasongko Budi (2008), kemampuan internal auditor untuk membuat keputusan yang akan diambil ketika menghadapi situasi dilema etika akan sangat bergantung kepada berbagai hal,

karena keputusan yang diambil oleh internal auditor juga akan banyak berpengaruh kepada organisasi.

Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) merupakan bagian dari jabatan fungsional audit dan aparat pengawas internal pemerintah yang berada di tingkat kabupaten / kota / provinsi. Badan Pengawas Daerah dapat menjadi ujung tombak untuk meningkatkan akuntabilitas publik dan transparansi dalam pengelolaan keuangan di daerah. Peran Badan Pengawas Daerah ini menjadi sangat penting karena kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi menempatkan kabupaten dan kota sebagai pelaksana terdepan pembangunan. Daerah akan banyak menerima limpahan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara seperti Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus. Karena itu, upaya peningkatan efektivitas Badan Pengawas Daerah untuk pengawasan keuangan di daerah menjadi krusial (Budhiharjo, 2004).

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan auditor untuk bertahan pada suatu organisasi. Komitmen organisasi tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan (Oktarina, 2007). Menurut Yosef dalam Oktarina (2007) menyatakan komitmen organisasi mediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja menjadi lebih tinggi. Disamping itu, budaya organisasi mediasi hubungan antara perilaku pemimpin dengan kepuasan kerja.

Auditor sebagai individu yang memiliki faktor bawahan juga diperkirakan mempengaruhi kinerja auditor. Faktor bawahan berupa *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan faktor lingkungan berupa struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja (Soros dalam Engko dan Gudono, 2007: 3). Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Pelaksanaan semua fungsi atas kinerja tugas-tugas audit yang telah dilakukan pada tingkat manajemen dalam organisasi audit yang memungkinkan audit internal memenuhi tanggungjawabnya.

Pelaksanaan kinerja audit harus memenuhi dan sesuai standar pelaksanaan audit internal yang ada. Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mencatat informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan. Badan *audit research* ternama telah mendemonstrasikan bahwa sejumlah faktor level individu terbukti berpengaruh terhadap keputusan seorang auditor (Solomon dan Shields, 1995) dan bahwa pengaruh dari keberadaan faktor-faktor ini berubah-ubah seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi (Tan dan Kao 1999; Libby 1995). Pengujian pengaruh terhadap sejumlah faktor tersebut terhadap kompleksitas tugas juga bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan yang kompleks. Bonner (1994) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. *Pertama*, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. *Kedua*, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. *Ketiga*, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit. Identifikasikan masalah penelitian ini adalah, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal, Pusat pembinaan Jabatan Fungsional Auditor kurang menetapkan kriteria tingkat pendidikan dan pengalaman yang sesuai dalam mengisi posisi seorang auditor internal, dengan mempertimbangkan cakupan pekerjaan, dalam hal ini mengenai tugas akan ruang lingkup audit dan tingkat pertanggungjawaban yang akan dilakukan. (Oktarina, 2007). Auditor internal kurang memiliki keahlian dalam berhubungan dengan orang lain dan kurang mampu berkomunikasi secara efektif (Oktarina, 2007).

Penelitian ini diarahkan pada efektivitas kinerja auditor internal dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya. Aspek variabel komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas audit mempengaruhi kinerja auditor internal pemerintah, yaitu yang bekerja pada kantor BAWASDA dalam menghasilkan audit atas laporan pertanggungjawaban kinerja Pemerintah Daerah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu Oktarina ( 2007 ) dengan menambah variabel Kompleksitas Tugas Audit yang diadopsi dari Engko ( 2007 ), dan memfokuskan pada penelitian Kinerja Auditor Internal, dikarenakan penelitian tentang Kinerja Auditor Intenal di Bawasda sangat penting dikaitkan dengan hasil akhir audit sangat

mempengaruhi bagi user. Perbedaan lain dari penelitian sebelumnya adalah peneliti memperluas jumlah sampel, penelitian sebelumnya hanya pada kantor BAWASDA di Kabupaten Sleman dan Bantul, dalam penelitian ini menggunakan lokasi berbeda yang lebih luas yaitu kantor BAWASDA se Karisidenan Kedu yang terdiri lebih dari dua kabupaten.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Akuntansi Keperilakuan**

Disiplin ilmu yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan tidak saja berkonsentrasi pada bidang ekonomi dan perilaku organisasi tapi juga pada bidang psikologi, antropologi, dan teknologi (Neni, 2007). Akuntansi keperilakuan menyediakan seperangkat konsep pengukuran dan inovasi pencapaian kinerja dari seperangkat proses bisnis dan kebijakan pengambilan keputusan perusahaan.

### **Teori Kontinjensi**

Teori kontinjensi merupakan teori yang penting untuk dicermati dalam memberikan landasan konseptual riset-riset akuntansi. Pentingnya teori kontinjensi ini mengingat beberapa faktor yaitu teori kontinjensi merupakan hasil perkembangan desain sistem organisasi, yang dalam evolusinya mampu mengaplikasi riset-riset organisasional, psikologi, sosial, ekonomi, dan teknologi dalam desain system.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi, komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans dalam Setiadi, 2002). Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al. dalam Vandenberg, 1992: 45). Komitmen organisasional dibangun atas dasar

kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi

Komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya. Pada konteks pemerintah daerah, aparat yang merasa sasaran auditnya jelas, akan lebih bertanggung jawab jika didukung dengan komitmen aparat yang tinggi terhadap organisasi (instansi) pemerintah daerah. Aparat akan lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Hal ini akan mendorong aparat untuk menyusun laporan akhir sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga akan mengurangi senjangan secara kredit (Oktarina, 2007). Hasil penelitian Oktarina (2007) yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2008). *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. (*perception of why thing happens or what drives the behavior*). *Locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsi audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly et al, 2003). *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler dalam Engko dan Gundono, (2007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya..

Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) menghasilkan *locus of control* sebagai antecedent hubungan kinerja dengan penerimaan perilaku disfungsi audit. Penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal**

Bonner (1994) mengemukakan ada tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu dilakukan. *Pertama*, kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang auditor. *Kedua*, sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit. *Ketiga*, pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit. Penelitian Engko dan Gudono (2007) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Kompleksitas Tugas Audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas Audit secara Bersama-sama terhadap Kinerja Auditor Internal.**

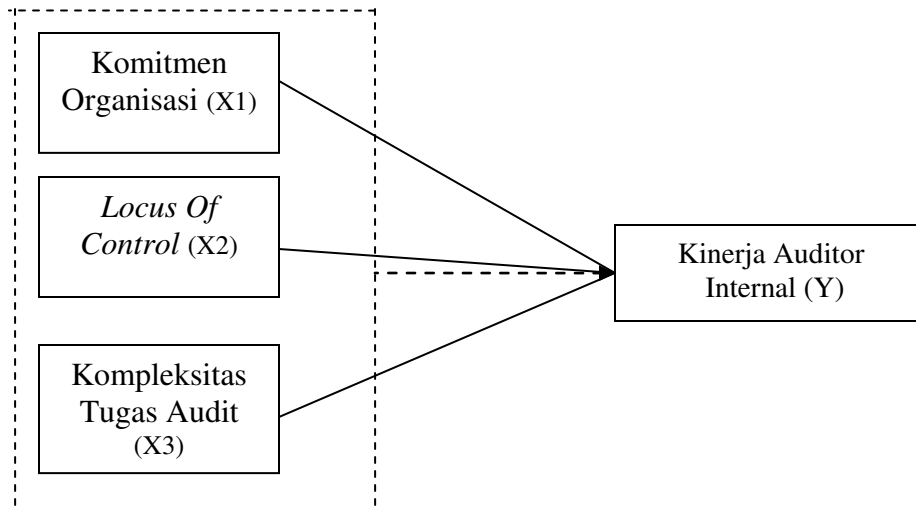
Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Hadari nawawi, 1997: 234). Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H4: Komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas audit secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

### **Kerangka pikir**

Variabel dari komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas audit merupakan variabel bebas yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hubungan antara variabel X dan Y adalah sebab akibat dimana ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang menerima akibatnya (dipengaruhi). Variabel komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas audit merupakan variabel independen/ sebab, sedangkan kinerja auditor internal merupakan variabel dependen/ akibat. Gambar di atas digunakan peneliti bermaksud menguji pengaruh setiap variabel dan pengaruh secara simultan yang menjadi unsur dari kinerja internal auditor.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Auditor internal yang bekerja pada kantor Badan Pengawas Daerah yang berada di Karisidenan Kedu yang berjumlah 6 kantor BAWASDA yaitu : Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Purworejo dan Kabupaten Kebumen. Auditor internal pemerintah atau Pejabat Fungsional Auditor yang berada di kantor BAWASDA di daerah Karisidenan Kedu yang berjumlah 110 auditor internal.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *Convenience sampling* yang merupakan pengambilan sampel secara nyaman yang dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak perisetnya (Jogiyanto, 2004). Peneliti hanya mengambil 4 wilayah dikarenakan jumlah auditor internal yang dijadikan sampel sudah memenuhi dan 4 wilayah tersebut merupakan yang terbesar dengan jumlah auditor internal terbanyak. Sampel dilakukan dengan mengambil 4 kantor BAWASDA yaitu Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Purworejo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 79 auditor internal atau Pejabat Fungsional Auditor.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Metode kuesioner (Angket)

Kuesioner yang berupa daftar pertanyaan disebar kepada responden sesuai dengan permasalahan dari variabel komitmen organisasi, *locus of control*, kompleksitas tugas audit dan kinerja auditor internal yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan dari responden

### 2. Studi literatur

Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, artikel dan jurnal mengenai komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas audit untuk memperoleh landasan teori dalam menganalisis situasi yang ada di lapangan. Daftar pertanyaan untuk kuesioner juga diambil berdasarkan atas panduan studi literatur yang ada.

## **Definisi Dan Pengukuran Variabel**

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Variabel bebas/Independen (X)**

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono; 2005).

#### a. Komitmen organisasi (X1),

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2003) dan Oktarina (2007) dengan sejumlah 12 pertanyaan dengan menggunakan 4 skala Likert. Instrumen terdiri dari item komitmen *affective*, item komitmen *continuance*, dan item komitmen normatif.

#### b. *Locus Of Control* (X2), terkait dengan variabel eksogen.

*Locus of control* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa. *Locus of control* diukur dengan menggunakan persepsi responden



atas hubungan antara hasil akhir berupa penghargaan dan penyebabnya dengan menggunakan skala Likert empat poin. Skore yang lebih tinggi nilainya dari nilai median skore *locus of control* memberikan indikasi bahwa kepribadian eksternal makin besar sedangkan skore yang lebih rendah dari nilai median skore *locus of control* berhubungan dengan perilaku atau sikap internal (Soros dalam Kartika, 2007)

Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan auditor pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan auditor dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Oktarina (2007) dengan 16 pertanyaan dengan menggunakan 4 skala Likert. Variabel *Locus Of Control* dalam penelitian ini diukur menggunakan antara lain : internal dan eksternal

c. Kompleksitas Tugas Audit (X3),

terkait dengan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. Diukur dengan instrumen sejumlah 12 pertanyaan. Variabel kompleksitas tugas audit dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan yaitu antara lain: Kapabilitas, Daya Ingat, dan Kemampuan Mengintegrasikan Masalah.

**Variabel terikat/dependen (Y)**

Variabel dependen adalah variabel yang besarnya tergantung dari variabel independen yang diberikan/ diukur untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen. Kinerja auditor internal merupakan variabel dependen yang disimbolkan dengan huruf Y. Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor internal dalam kurun waktu tertentu. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990), dan telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2004) yaitu antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja. Diukur dengan instrumen sejumlah 12 pertanyaan. Sedangkan variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja. Potensi akan kinerja seorang anggota staf audit dan pengembangannya

dapat diketahui melalui penugasan audit yang diberikan kepadanya. Proses tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang berpengaruh adalah ketiga variabel independen tersebut yang bisa mengakibatkan hilangnya potensi sumber daya yang berharga.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas data

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y

N : Banyaknya Subyek

$\Sigma XY$  : Skor hasil perkalian X dan Y

$\Sigma X$  : Jumlah X

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat X

$\Sigma Y$  : Jumlah Y

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat Y

(Ghozali 2005)

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan 0.60 (Sugiyono, 2005)

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma ab^2}{\alpha t^2} \right]$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

$\Sigma ab^2$  = jumlah varian butir

$\alpha t^2$  = jumlah varian total

## Metode Analisis Data

### 1. Statistik Diskriptif

Analisis statistik diskriptif bertujuan untuk menggambarkan data yang digunakan dalam penelitian. Analisis statistik diskriptif bertujuan untuk menggambarkan data atau penjelasan mengenai prosentase responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan rumus sebagai berikut :

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

(Ghozali, 2005)

Keterangan :

$K_D$  : Harga *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari  
 $n_1$  : Jumlah sampel yang diobservasi atau diperoleh  
 $n_2$  : Jumlah sampel yang diharapkan

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis regresi berganda

1) Persamaan garis regresi berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e..$$

Keterangan :

Y = Nilai estimasi untuk auditor internal  
 $X_1$  = Komitmen organisasi  
 $X_2$  = *Locus of Control*  
 $X_3$  = Kompleksitas Tugas Audit  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3$   
e... = Standar error

(Ghozali, 2005)

2) Mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(b_1 \times \sum X_1 Y) + (b_2 \times \sum X_2 Y) + (b_3 \times \sum X_3 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien antara Y dengan  $X_1, X_2, X_3$

$b_1$  = Koefisien  $X_1$

$b_2$  = Koefisien  $X_2$

$b_3$  = Koefisien  $X_3$

$\sum X_1 Y$  = Jumlah nilai antara  $X_1$  dan Y

$\sum X_2 Y$  = Jumlah nilai antara  $X_2$  dan Y

$\sum X_3 Y$  = Jumlah nilai antara  $X_3$  dan Y

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium Y

(Ghozali, 2005)

b. Uji hipotesis

1. Uji t

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersikap konstan. Uji t dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t yang dihitung

r = Koefisien korelasi

n = Cacah kasus

$r^2$  = Koefisien Kuadrat

(Ghozali, 2005)

2. Mencari signifikansi harga F dengan rumus :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan :

- $F_{reg}$  = harga F garis regresi  
 $N$  = cacah kasus  
 $m$  = cacah prediktor  
 $R^2$  = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Ghozali, 2005)

## HASIL

### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan data atau penjelasan mengenai prosentase responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Statistik deskriptif tentang profil responden disajikan dalam tabel 1.

**Tabel 1**  
**Profil Responden**

Kriteria	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	71,1%
Perempuan	13	28,9%
Lama Bekerja		
< 5 tahun	2	4,4%
5 - 10 tahun	4	8,9%
> 10 tahun	39	86,7%
Pendidikan Terakhir		
S2	38	84,4%
S1	7	15,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden laki-laki yaitu sebesar 71,1%. Meskipun sampel penelitian ini terdapat responden yang bekerja kurang dari 5 tahun, namun sebagian besar sampel responden penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dengan pendidikan terakhir S2, sehingga responden dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kualitas sebagai sampel penelitian.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total item variabel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel instrument dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	.37	.29	Valid
	2	.73	.29	Valid
	3	.69	.29	Valid
	4	.76	.29	Valid
	5	.58	.29	Valid
	6	.57	.29	Valid
	7	.43	.29	Valid
	8	.49	.29	Valid
	9	.63	.29	Valid
	10	.53	.29	Valid
	11	.58	.29	Valid
	12	.60	.29	Valid
<i>Locus of Control</i>	1	.32	.29	Valid
	2	.32	.29	Valid
	3	.58	.29	Valid
	4	.41	.29	Valid
	5	.43	.29	Valid
	6	.49	.29	Valid
	7	.45	.29	Valid
	8	.31	.29	Valid
	9	.49	.29	Valid
	10	.52	.29	Valid
	11	.38	.29	Valid
	12	.56	.29	Valid
	13	.48	.29	Valid
	14	.52	.29	Valid
	15	.60	.29	Valid
	16	.37	.29	Valid
Kompleksitas Tugas Audit	1	.84	.29	Valid
	2	.38	.29	Valid
	3	.74	.29	Valid
	4	.73	.29	Valid
	5	.77	.29	Valid

	6	.67	.29	Valid
	7	.70	.29	Valid
	8	.61	.29	Valid
	9	.70	.29	Valid
	10	.74	.29	Valid
	11	.84	.29	Valid
	12	.80	.29	Valid
Kinerja Auditor Internal	1	.60	.29	Valid
	2	.66	.29	Valid
	3	.58	.29	Valid
	4	.52	.29	Valid
	5	.53	.29	Valid
	6	.61	.29	Valid
	7	.62	.29	Valid
	8	.34	.29	Valid
	9	.55	.29	Valid
	10	.47	.29	Valid
	11	.35	.29	Valid
	12	.63	.29	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 45, maka nilai r tabel penelitian pada  $df = 43$  ( $n - 2 = 45 - 2$ ) sebesar 0,29. Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa r hitung semua item instrument variabel di atas 0,29, sehingga dapat dinyatakan bahwa item instrument dalam penelitian ini valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Instrument suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	.815	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	.739	Reliabel
Kompleksitas Tugas Audit	.905	Reliabel
Kinerja Auditor Internal	.783	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua instrument variabel penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *p value* > 0,05, maka sebaran data residual terdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.56934366
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Hasil uji normalitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *p value* 0,44 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data residual dalam model regresi penelitian ini terdistribusi normal

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh koefisien regresi yang disajikan dalam tabel 5

**Tabel 5**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------



		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.678	6.061		-.772	.445
	X <sub>1</sub>	.624	.098	.675	6.353	.000
	X <sub>2</sub>	.240	.111	.229	2.172	.036
	X <sub>3</sub>	.182	.086	.224	2.107	.041

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada tabel 4.6 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4,68 + 0,62 X_1 + 0,24 X_2 + 0,18 X_3$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1.  $a = -4,68$

Berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit, maka kinerja auditor sangat buruk, karena nilai konstanta bernilai negatif.

2.  $b_1 = 0,62$

Berarti bahwa apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,62.

3.  $b_2 = 0,24$

Berarti bahwa apabila terjadi peningkatan *locus of control*, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,24.

4.  $b_3 = 0,18$

Berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kompleksitas tugas, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,18.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t disajikan dalam table 6

**Tabel 6**  
**Uji t**

Variabel	t Hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
X <sub>1</sub>	6.353	.000	2.020	Signifikan
X <sub>2</sub>	2.172	.036	2.020	Signifikan
X <sub>3</sub>	2.107	.041	2.020	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 6,353 dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  atau t hitung  $6,353 > 2,020$ , maka  $H_1$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa *locus of control* ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,172 dengan probabilitas sebesar 0,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung  $2,172 > 2,020$  dan *p value*  $0,036 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

tabel 4.7 dapat diketahui bahwa kompleksitas tugas audit ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,107 dengan probabilitas sebesar 0,041. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung  $2,107 > 2,020$  dan *p value*  $0,041 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

## 2. Uji F

Uji F disajikan dalam table 7

**Tabel 7**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.511	3	136.837	19.315	.000
Residual	290.467	41	7.085		
Total	700.978	44			

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 19,32 dengan probabilitas sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *p value*  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima berarti secara simultan komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

## 3. Uji R Square

Uji R Square disajikan dalam table 8

**Tabel 8**

### Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.555	2.66168

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit dalam menjelaskan variasi kinerja auditor internal sebesar 55,5% sehingga sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi kinerja auditor internal. Hal ini terjadi karena komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi, sehingga auditor akan memiliki kerelaan untuk mewujudkan tujuan organisasi, loyal terhadap organisasi, merasa senang dalam bekerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik cara pandang seorang auditor terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikannya stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menemukan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kompleks tugas seorang auditor akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terjadi karena tugas audit yang kompleks dan penuh ketelitian merupakan sebuah tantangan bagi auditor dalam

menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga auditor akan cenderung bekerja dengan baik untuk menghasilkan suatu keputusan yang benar-benar penting untuk dipertanggungjawabkan. Hasil penelitian ini konsisten penelitian Engko dan Gudono (2007) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Secara simultan komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor internal dapat ditingkatkan dengan adanya komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Hasil uji *R Square* menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit dalam menjelaskan variasi kinerja auditor internal cukup kuat. Hasil ini ditunjukkan dengan besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 55,5%, sehingga sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi.

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002 dalam Trisnaningsih, 2007: 15-16).

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri (Trisnaningsih, 2007: 18).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

## Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,353 dengan  $p$  value  $0,00 < 0,05$ . Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,17 dengan  $p$  value  $0,04 < 0,05$ . Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3. Kompleksitas tugas audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,11 dengan  $p$  value  $0,04 < 0,05$ . Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Engko dan Gudono (2007) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Secara simultan komitmen organisasi, *locus of control* dan kompleksitas tugas audit berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 19,32 dengan  $p$  value  $0,00 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

## Saran

1. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah variable penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi.
2. Penelitian ini dilakukan hanya melalui kuesioner sehingga hasil penelitian hanya mendasar pada data secara tertulis melalui kuesioner. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara, sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan sesungguhnya.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas populasi penelitian, penelitian tidak hanya diambil dari kantor BAWASDA yang ada pada salah satu wilayah Karisidenan saja, bisa dikembangkan pada seluruh auditor internal maupun eksternal pemerintah di seluruh jenjang jabatan dan lingkungan aparat pemeriksa internal pemerintah di wilayah propinsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen J. Natalie dan Meyer, John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63
- Aranya, N. dan Feris, K. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*. Vol 60.1-15.
- Badan Pengawasan Keuangan. (2007). *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta. BPK.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2004). *Himpunan Tanya Jawab Seputar Jabatan Fungsional Auditor*. Jakarta. BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2005). *Kode Etik dan Standar Audit*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan. Jakarta. BPKP.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2005). *Panduan Pertimbangan Pemberian Kenaikan Jabatan dan Pangkat Pejabat Fungsional Auditor*. Pusat Pembinaan JFA. Jakarta. BPKP.
- Bambang Sardjito dan Osmad Muthaher. (2007). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi X.*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Boynton, William C, Johnson, Raimond N and Kell, Walter G. (2002). *Modern Accounting, Auditing*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- . (1999). Judgment and Decision Making Research in Accounting., *Accounting Horizons*. 13 (4). Hlm. 385-39.
- Boner. (1994). A. Model of the Effects of Audit Task Complexity. *Accounting Organisations and Society*. 19 (3), Hlm 213-234.
- Engko Cicilia dan Gudono. (2007). “Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Auditor.” *Simposium Nasional Akuntansi X.*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Ehrmann Suhartono dan Mochammad Solichin. (2006). “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi”. *Simposium Nasional Akuntansi IX.*, Universitas Padang 23-26 Agustus 2007.

- Gendhus. (2008). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Tingkat Komitmen Organisasi dengan Variabel antara Tingkat Keterlibatan Kerja. (<http://www.indoskripsi.com/komitmen-organisasi/pengaruh-budaya-perusahaan-terhadap-tingkat-komitmen-organisasi-dengan-variabel-antara-tingkat-keterl.html>., diakses 29 Oktober 2008)
- Ghozali, Imam, 2005, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” Badan peerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Haryono Jusup, Al. (2002). *Auditing (Pengauditan)*. Buku 1. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Indri Kartika , dan Provita Wijayanti. (2007). “*Locus Of Control* sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)”. *Simposium Nasional Akuntansi X.*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Jogiyanto H. M. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Libby, R (1995). “ The Role of knowledge and Memory in audit Judgement. In Judgement and Decision-Making. *Reserarch in Accounting and Auditing edited by R. Ashton, and A. Ashton.*” Cambridge university press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan pertama, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Meyulinda Aviana Elim. (2006). “Perilaku Pimpinan Dalam Situasi Konflik Pekerjaan: Peran Locus of Control, Komitmen Organisasi, dan Pertimbangan Etis.” *Jurnal Ekonomi Janavisi*. Vol. 9, No. 2. Hlm. 190-201.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurika Restuningdiah dan Nur Indriantoro. (2000). ” Pegaaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pegaaruh Pemakai sebagai Moderating Variabel”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No. 2. Hlm. 119-133.
- Neni Norwanto (2007). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor dalam Tim Audit”, *Skripsi FE UMM. Magelang*.
- Noorma Prihantin ( 2008 ). “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.” *Skripsi FE UMM Magelang*.
- Oktarina Enggar. (2007). “ Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Audit”. *Skripsi, FISE UNY Yogyakarta*.

- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5). Hlm. 603-609
- Rotter, Julian. (1975). Some Problem and Misconceptions Related to the Construct of Internal versus External Control Reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. (43). Hlm. 56-67.
- Sawyer, Lawrence B. Dittenhofer, Mortimer A & Scheiner, James H. (2005). *Sawyer's Internal Auditing-Audit internal Sawyer*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyadi, N.H (2002). " Pendekatan Teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional, Bagaimana Komitmen Karyawan Diwujudkan Dalam Organisasi" *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Desember, Hal 49-57.
- Siti Jamilah, Zaenal Fanani dan Grahita Chandrarin. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap *Audit Judgment*. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Solomon, I., dan M. Shields. (1995). Judgment and Decision Making Research in Auditing. In judgment and Decision-Making. *Research in Accounting and Auditing*, edited by R. Ashton and A. Ashton. NY: Cambridge University Press. New York.
- Somers, M.J. dan Birnbaum, Dee. (1998). Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*. 19. Hlm. 621-634.
- Syaikhul Falah. (2007). "Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika (Studi Empiris Tentang Pemeriksa Internal Bawasda)". *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Tan, H dan A. Kao. (1999). "Accountability Effects on Auditors Performance: Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity". *Journal of Accounting Research*. 37. hlm. 209-223.
- Trisnaningsih, Sri, Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Tsui, Judi, S, L dan Ferdinand Gul A. UI. (1996). Auditor behavior in an audit conflict situation: A Research not on the Role of Locus of Control and Ethical Reasoning. ([http:// hem passagen.se/kinell/pappers/theory. Htm](http://hem.passagen.se/kinell/pappers/theory.htm)) diakses 29 Januari 2008.