

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus of Control* Terhadap Kinerja Internal Auditor“
(Penelitian pada PT. BankSULUT dan PT. BNI, Tbk)**

**Aileen Janet Mogi
Sifrid Pangemanan**

ABSTRACT

In facing the environment change, a company should level up the effectiveness of management control to achieve the final goal between the individual and the organization. That is why a leader should be able to motivate the subordinates so the goal can be achieved. Besides leadership style, locus of control also affects the internal auditor performance. Internal Auditor performance is one of the important indicators to reach the banking company success that is the reason why the researcher is interested with the title of this final task.

This research is aimed to know the influence of leadership style and locus of control on the internal auditor performance. This research was done at 2 (two) banking companies, those are PT. Bank SULUT and PT. BNI, Tbk. In this research the independent variable (X) are the leadership style (X_1) and locus of control (X_2); meanwhile the dependent variable (Y) is performance (Y).

The data collection method used is through survey and questioner with a list of questions. It would be answered by the respondents and those are the internal auditors. The technique used in data analysis to test the hypothesis was done by using the double linear regression analysis and processed through SPSS program Version 19.0.

The result shows that the leadership style partially does not have an effect on the performance of internal auditor but the locus of control has an effect on the internal auditor performance. But simultaneously, the leadership style and locus of control influence the performance of internal auditor.

Key words: Leadership style, Locus of control, and The Performance of Internal Auditor.

1. PENDAHULUAN

1.1 Alasan Pemilihan Judul

Dalam menghadapi era globalisasi, dimana persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, suatu perusahaan diharuskan membuat kebijakan serta strategi yang tepat untuk memanfaatkan secara optimal penggunaan berbagai sumber daya yang ada. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri (Anthony dan Govindarajan, 2004).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi, karena untuk memimpin suatu kelompok audit diperlukan seseorang yang berkompeten dibidang audit, berpengalaman, bijaksana dan dapat memotivasi bawahannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini ingin mengetahui apakah *locus of control* (lokus pengendalian) merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja internal auditor. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi internal auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Kinerja yang dimiliki seorang internal auditor baru merupakan potensi, sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja atau *performance* merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Internal auditor berperan penting dalam mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud seperti mesin dan lahan maupun yang tidak berwujud seperti reputasi, dan sebagainya. Terbentuknya seorang internal auditor yang handal belum tentu karena kepandaian dan kemampuannya sendiri, namun masih perlu dibekali pelatihan, pengetahuan/*produk knowledge* dan pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Yang menjadi alasan tertarik dengan judul laporan ini yaitu peneliti ingin mengetahui apakah didalam aktivitas perbankan variabel Gaya Kepemimpinan dan *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Internal Auditor.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja internal auditor?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja internal auditor?

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Internal auditor.

H₂: *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Internal auditor.

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Internal Auditor dan Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Internal Auditor. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya bidang perbankan agar perusahaan dapat mengambil strategi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja internal auditor.
2. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya mengenai kinerja internal auditor yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan *Locus of Control*.

3. Penelitian ini diharapkan akan menjadi acuan empiris terhadap pengembangan teori tentang karakteristik internal auditor dalam hubungannya dengan kinerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, menurut Kuncoro (2003) data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden yaitu dari seluruh internal auditor yang ada di PT. Bank Sulut dan PT. BNI, Tbk. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2003:17). Dengan kata lain data yang diperoleh tidak diusahakan dengan sendirinya melainkan diperoleh dari objek penelitian yaitu PT. Bank Sulut dan PT. BNI, Tbk yang meliputi informasi tentang sejarah perusahaan, data tentang staff divisi audit intern, dokumen, dan sejenisnya. Untuk menguji hipotesis, sebelumnya akan dilakukan survei kepada internal auditor sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah staf internal auditor pada Satuan Kerja Audit Internal pada PT. Bank SULUT yang jumlahnya 31 (tiga puluh satu) orang dan Staf Auditor pada PT. Bank BNI, Tbk yang berjumlah 25 (dua puluh lima) orang. Unit analisis yang digunakan adalah internal auditor.

Sugiyono (2006:56) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Kuncoro (2003:111) bahwa secara umum jumlah sampel untuk studi korelasional, dibutuhkan minimal 30 (tiga puluh) sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan. Karena populasi dalam objek penelitian ini hanya berjumlah 56 (lima puluh enam) orang sehingga sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan atau dengan metode sensus. Kuisisioner akan dibagi pada setiap internal auditor pada PT. Bank Sulut dan PT. BNI, Tbk.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu.

1. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka dengan informan atau orang yang diwawancarai.
2. Observasi langsung untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian.
3. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan untuk dijawab atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode *personally administered questionnaires*. Dengan metode ini paket survei disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti, sehingga peneliti berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden. Hasil tersebut dibahas lebih lanjut dalam rangka penarikan kesimpulan serta memberikan saran.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan) : memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.
2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung) : menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya.
3. Kepemimpinan yang parsipatif : berkonsultasi dengan para karyawan dan dengan serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian: mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang matang, menekankan pada kesempurnaan dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

Dari beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan perilaku atau tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin suatu perusahaan khususnya dalam dunia perbankan. Seorang pemimpin dalam lingkungan audit alangkah baiknya memiliki kemampuan dan pengalaman di bidang audit bahkan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak arogan atau otoriter agar para karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja bahkan bisa termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

2.2 Definisi Locus of Control

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

Contoh sederhananya adalah seorang karyawan dalam memandang karirnya di sebuah perusahaan. Jika ia memiliki *internal locus of control* maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan lebih dikarenakan dirinya sendiri, sementara karyawan yang memiliki *external locus of control* akan menyalahkan keadaan seperti kurang beruntung, atasan yang kurang adil, dsb.

2.3 Kinerja Internal Auditor

Gibson, dkk (2003: 355) *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Kinerja seorang internal auditor juga seringkali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi akuntan. Yang dikategorikan sebagai individu yang tergolong *Locus of Control Internal* melakukan pekerjaan lebih baik, dengan mengendalikan sendiri. Kebalikannya, yang tergolong *Locus of Control Eksternal* berkinerja baik pada partisipasi dalam penyusunan anggaran yang kurang atau rendah.

2.4 Pengertian Internal Auditor

Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Seorang internal auditor harus memiliki kemampuan dan kompetensi dibidang audit, jujur, menjunjung tinggi independensi, patuh terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan mau mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Jadi pemeriksaan intern yang dilakukan oleh internal auditor adalah merupakan suatu alat pengawasan yang penting untuk mengukur dan menilai keefektifan pengawasan-pengawasan yang ada di dalam perusahaan.

2.6 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal, Hasibuan (2001 : 170). Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para auditor junior mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerjanya yang telah ditetapkan. Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian juga halnya dengan perusahaan, tujuan yang hendak dicapai salah satunya adalah kinerja yang optimal.

2.7 Hubungan Antara *Locus of Control* terhadap Kinerja

Patten (2005) menunjukkan hasil bahwa “auditor dengan *Locus of Control internal* akan merasakan kinerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *Locus of Control eksternal*”. Mereka yang memiliki *Locus of Control internal* akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Jika seorang auditor cenderung memiliki *internal locus of control* diyakinkan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan meningkatkan kinerja internal auditor. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari internal auditor.

3. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti langsung datang ke perusahaan untuk observasi langsung untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang didistribusikan kepada sampel terpilih sebanyak 56 (lima puluh enam) buah. Jumlah kuesioner yang kembali dan yang memenuhi persyaratan serta layak untuk dipakai dalam penelitian ini sebanyak 50 (lima puluh) buah. Tabel 3.2 dibawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner.

Tabel 3.2
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Total Pengiriman Kuesioner	56
Kuesioner yang dikembalikan	50
Kuesioner yang tidak dikembalikan	6
Kuesioner yang tidak terpakai	0
Kuesioner yang terpakai	50
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) $50/56 * 100\% = 89.29\%$	

4. ANALISIS DAN EVALUASI

4.1 Analisis Data

Sebelum melakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya terlebih dahulu. Untuk itu perlu dilakukan analisis dari keseluruhan pertanyaan pada kuesioner dengan uji reliabilitas dan uji validitas dengan menggunakan SPSS Ver.19.00. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan uji validitas dengan melihat *Corrected item-Total Correlation* > r tabel *product moment* dengan signifikansi 5%.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (lihat r tabel *Product Moment* dengan uji dua sisi pada lampiran). Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari pernyataan satu ke pernyataan yang lain. Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini telah memberikan hasil yang memuaskan yaitu dari seluruh pertanyaan yang diuji ternyata reliabel dimana:

Cronbach Alpha $X_1 = 0,613 > 0,60$.
Cronbach Alpha $X_2 = 0,602 > 0,60$.
Cronbach Alpha $Y = 0,715 > 0,60$.

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Locus of Control (X_2)

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal. Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan kolmogorovsmirov. Untuk variabel kinerja, terdistribusi normal dengan nilai $p = 0,087 > 0,05$ maka data variabel kinerja pada 50 (lima puluh) sampel adalah normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Tabel 4.4

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada efek multikolinieritas karena masing-masing VIF variabel bebas < 5 dan nilai *tolerance* > 0.10

Tabel 4.5

4.2.3 Uji Autokorelasi

Berdasarkan kriteria penentuan Uji Autokorelasi-Durbin Watson, nilai 1.68-2,32 dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Dan hasil dalam penelitian ini yaitu 1,672 sehingga dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.6

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dalam penelitian ini dengan Uji Heteroskedastisitas-Uji Glesjerdinyatakan tidak terjadiheteroskedastisitas.

Tabel 4.7

Coefficients^a

Mdel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.330	4.358		.993	.325
	X1	-.29	.113	-.257	-1.944	.057
	X2	.141	.083	.223	1.688	.097

a. Dependent Variable: AR

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada tabel di atas menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi > 0.05

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen gaya kepemimpinan (X₁) dan locus of control (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja internal auditor (Y).

Pada tabel 4.8 disajikan hasil uji bersama-sama dan uji kecocokan model.

Tabel 4.8

Pengujian hipotesis pada uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan menggunakan kriteria yaitu apabila signifikan < 0.05 maka H₀ ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan > 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0.000 < α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, variabel bebas X₁ dan X₂ secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4.3.2 Uji t

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Tabel 4.9 adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.9

Pengujian hipotesis pada uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial) dengan menggunakan kriteria yaitu apabila signifikan < 0.05 maka H₀ ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan > 0.05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa variabel X₁ memiliki nilai signifikansi = 0.129 > α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak, maka variabel bebas X₁ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dan berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa variabel X₂ memiliki nilai signifikansi = 0.000 < α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima variabel bebas X₂, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1.524 + 0.217 X_1 + 0.696 X_2$$

4.4 Pengujian Pengaruh X₁, X₂ terhadap Y

Koefisien Korelasi & Determinasi

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.494 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap perubahan variabel terikat Y adalah sebesar 49.4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.703 menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y adalah kuat. Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0.000 < α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X₁, dan X₂ secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4.5 Pengujian Pengaruh X₁ terhadap Y

Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0.129 > α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (variabel X₁) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor (variabel Y).

4.6 Pengujian Pengaruh X₂ terhadap Y

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk membuktikan secara empiris apakah *locus of control* (X₂) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0.000 < α = 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (variabel X₂) *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor (variabel Y).

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Internal Auditor.

Berdasarkan nilai statistik pada tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat nilai signifikansi = $0.000 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X_1) dan *locus of control* (X_2) sebagai variabel bebas, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Hasil studi ini sesuai dengan hasil studi Sarita (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Internal Auditor

Hasil dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi = $0.129 > \alpha = 0.05$. Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil studi ini tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hasil studi ini sesuai dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sarita (2009) bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) memiliki nilai signifikansi = $0.859 > \alpha = 0.05$. Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Efektivitas pencapaian tujuan perusahaan bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin akan tetapi justru merupakan hasil bersama antara pimpinan dan orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai sifat dan sikap membangundan aktif berdaya tanggap tinggi, inisiatif, dan memiliki kemampuan dan kemauan serta kepekaan beradaptasi.

4.7.3 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Variabel *locus of control* (X_2) nilai signifikansi = $0.000 < \alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja internal auditor. Hasil studi ini berbeda dengan hasil studi sebelumnya oleh Iswati (2003) bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Seorang internal auditor cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja internal auditor.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil studi menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja internal auditor, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0.129 lebih besar dari *level of significant* = 0.05 (5%). Dalam hal ini persepsi responden menunjukkan gaya kepemimpinan seorang pimpinan tidak mempengaruhi kinerja internal auditor.
2. Dan hasil studi secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja internal auditor, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari *level of significant* = 0.05 (5%). Artinya bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* (dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan) menunjukkan kinerja lebih tinggi dari internal auditor yang tidak memiliki *Locus of Control*.
3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja internal auditor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari *level significant* = 0.05. Hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti apapun tidak dapat mempengaruhi kinerja seorang internal auditor yang memang memiliki *locus of control intern* yaitu seorang auditor yang mempunyai sikap dan cara pandang/persepsi yang meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut. Namun dalam hasil penelitian ini, sebagian responden memiliki

persepsi bahwa jika memiliki seorang pemimpin bijaksana yang bisa memotivasi bahkan menjadi panutan bagi bawahannya yaitu para internal auditor maka akan memberikan pengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja para internal auditor.

5.2 Saran

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, dan bisa diperbaiki oleh peneliti yang akan datang, yaitu:

1. Penelitian berikutnya harus mempertimbangkan karakteristik atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja internal auditor dan profesi lainnya selain auditor.
2. Bagi para pemimpin tim audit di bidang perbankan diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang bijaksana, menjunjung tinggi independensi, menjadi contoh dan panutan bagi para auditor junior yang dipimpinnya, dan dapat memotivasi bawahannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, Dian. 2005. Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja serta *Turnover Intentions* di Jawa dan Bali. *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya*
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2006. Bahan Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
- Buku Pedoman Tata Cara Penulisan Praproposal, Proposal Penelitian, Skripsi, Pembimbingan dan Pengujian Skripsi. 2003. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
- Citra, Kurnia Wanodya. 2006. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sentral Pengolahan Pos Surabaya. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi 10*. Makassar. (AMKP-08)
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnely. Jr. 2003. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga. Jilid
- Halim, A. (2004), "*Auditing dan Sistem Informasi*", Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. (2001), "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp.263-74.
- Iswati, Sri. 2003. Pengaruh Penganggaran Partisipatif, *Locus of Control*, Imbalan, Persepsi tentang Imbalan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Ketua Jurusan pada Perguruan Tinggi di Jawa Timur. *Disertasi Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya*
- Kartika, I. and Wijayanti P. (2007), "*Locus of Control Sebagai Antecedent hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*". *SNA X. Makassar*
- Kreitner dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi, buku 1 Jakarta : Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Made Sinta. 2007. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Perawat Bagian Bedah pada Rumah Sakit Surabaya Internasional. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), "*Evaluasi Kinerja SDM*". Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Maryanti, Puji. 2005, "*Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*". Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP (tidak dipublikasikan)
- Menezis, Alvaro Amaral (2008), "*Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor*" *Tesis Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang*
- Patten, M. Dennis. (2005), "*An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction*", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Prasetyo, P. Puji, 2002, "*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen*", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.5, No.1, Januari :119-136
- Prayitno Duwi, 2008, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 2
- Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1
- Sarita Jena 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan dan prestasi kerja auditor. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*
- Sawyer, B. Lawrence. (2003) "*Internal Auditing*", Edisi Lima. Penerbit Salemba Empat.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metodologi Penelitian : Manajemen dan Akuntansi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Suartana, I Wayan. (2000), "*Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Audit*". Tesis Program Pasca Sarjana UGM (tidak dipublikasikan).
- Sugiarto. (2002). *Pengantar Akuntansi*. Pusat Penerbitan Universitas terbuka, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumiati. 2000. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Widya Mukti di Gresik. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*
- Taurisia, Tita. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanaman Modal Propinsi Jawa Timur di Surabaya. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. edisi 1. Jakarta : Fisipol-Universitas Gadjah mada
- Wijaya, Eny. 2001. Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan Prestasi Kerja Karyawan CV. DELTA PRIMA TRAVEL. *Skripsi Universitas Airlangga Surabaya*