

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

**HASANANNISA JASRUDDIN**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**HASANANNISA JASRUDDIN**  
**A031171316**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# SKRIPSI

## PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

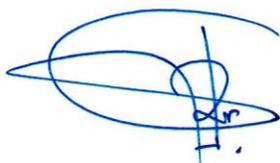
disusun dan diajukan oleh

**HASANANNISA JASRUDDIN**  
**A031171316**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 20 September 2021

Pembimbing I



Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP 196503201992032002

Pembimbing II



Dr. Hj. Sri Sundari, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP 196602201994122001

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M. Si., Ak., CA, CRA, CRP  
NIP 196604051992032003

# SKRIPSI

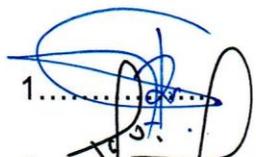
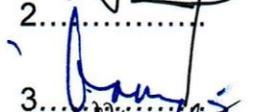
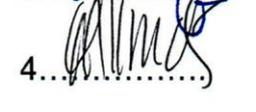
## PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

disusun dan diajukan oleh

**HASANANNISA JASRUDDIN**  
**A031171316**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **4 November 2021** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1.	Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak, M.Si, CA	Ketua	1..... 
2.	Dr. Hj. Sri Sundari, S.E., Ak., M.Si., CA	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Anggota	3..... 
4.	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	4..... 



Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M. Si., Ak., CA, CRA, CRP  
NIP 196604051992032003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Hasanannisa Jasruddin

NIM. : A031171316

jurusan/program studi : Akuntansi/Strata 1 (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 4 November 2021

Yang membuat pernyataan,



Hasanannisa Jasruddin

## PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan ridha-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai. Skripsi ini adalah tugas akhir untuk dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Pertama, ucapan terimakasih saya ucapkan kepada Ibu Dr. Grace T. Pontoh, S.E., Ak., M.Si., CA. dan Ibu Dr. H. Sri Sundari, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku dosen pembimbing atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, memberikan dukungan serta arahan dalam terwujudnya skripsi ini dan dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). Ucapan terimakasih saya tunjukkan kepada Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE.AK.,M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan dukungan dan arahan selama saya menempuh masa studi.

Ucapan terimakasih saya tunjukkan kepada papa Prof. Dr. Ir. Jasruddin M.Si, Mama Dra. Soepri Eni, kedua kakak saya kak khansa dan kak imad atas segala doa, bantuan, motivasi, dukungan, dan nasehat yang diberikan selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Ucapan terimakasih kepada keluarga saya yang namanya tidak dapat saya tuliskan satu persatu atas bantuan dan dukungan yang diberikan.

Ucapan terimakasih saya tunjukkan kepada Conny, Liana, Riska, Sandra, Naura, Elsy, Eve, Gadis, dan sahabat sahabat lainnya yang tidak mampu saya sebutkan namanya satu persatu, atas dukungan, arahan dan waktu yang telah diberikan selama proses perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini. Terakhir, terimakasih saya ucapkan kepada seluruh tempat saya meneliti yang telah secara terbuka memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

Saya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, meskipun telah menerima bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca.

Makassar, 4 November 2021

Hasanannisa Jasruddin

## ABSTRAK

### PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

### EFFECT OF *LOCUS OF CONTROL*, LEADERSHIP STYLE, AND EMOTIONAL INTELLECTUAL ON AUDITOR INTERNAL PERFORMANCE

Hasanannisa Jasruddin  
Grace T. Pontoh  
Sri Sundari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan terhadap kinerja auditor internal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan auditor internal Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Makassar yang merupakan universitas swasta yang sudah melakukan audit internal selama minimal 2 tahun. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan sebanyak 4 universitas swasta dengan total 67 orang auditor internal yang memenuhi kriteria. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional, dan kinerja auditor internal. Auditor internal yang ber-*locus of control* internal, memiliki keselarasan gaya kepemimpinan dengan pemimpinnya, dan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh auditor internal.

Kata Kunci: *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor internal.

*The Study aim to examine and analyze the effect of locus of control, leadership style, and emotional intellectual on internal auditor performance. Population of this study are taken from private collage on Makassar City, which is private university with 2 years experience on internal audit. Sample on this study using purposive sampling technique and there are 4 private university that qualify with 67 auditor internals as respondecence. Data are anlyze by linear multiple analysis. Result of this study indicate that locus of control, leadership style, emotional intellectual, and auditor internal performance has positive impact. Internal auditor who has locus of control internal, appropriate leadership style, with good emotional intellectual will be motivated to solve the task. These factors will impact internal auditor performance.*

Keywords: *Locus of Control, Leadership Style, Emotional Intellectual, internal Auditor Performance.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Teoretis.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Kerangka Teoretis .....	10
2.1.1 Teori Atribusi.....	10
2.1.2 Kinerja Auditor internal .....	11
2.1.2.1 Kinerja Individu.....	13
2.1.3 <i>Locus of Control</i> .....	13
2.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.5 Kecerdasan Emosional .....	18
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Pemikiran .....	22
2.4 Hipotesis .....	23
2.4.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor internal ....	23
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor internal .....	24
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor internal .....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian .....	27
3.2 Tempat dan Waktu .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	28

3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	31
3.8 Analisis Data .....	32
3.8.1 Uji Reliabilitas .....	32
3.8.2 Uji Validitas .....	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Uji Hipotesis .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Deskripsi Data .....	36
4.2 Teknik Analisis Data.....	39
4.2.1 Uji Validitas .....	39
4.2.2 Uji Realibilitas .....	41
4.2.3 Uji Normalitas.....	42
4.2.4 Uji Multikolinearitas .....	43
4.2.5 Uji Heteroskedastisitas.....	43
4.3 Uji Hipotesis .....	44
4.3.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-square).....	44
4.4 Pembahasan .....	45
4.4.1 Hubungan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor internal ...	45
4.4.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor internal .....	46
4.4.3 Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor internal .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
5.1 Kesimpulan .....	49
5.2 Saran .....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran .....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	26

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL</b>		<b>Halaman</b>
<b>4.1</b>	Deskripsi Sampel dan Kuesioner.....	36
<b>4.2</b>	Karakteristik Responden .....	38
<b>4.3</b>	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i> .....	40
<b>4.4</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	40
<b>4.5</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional.....	41
<b>4.6</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor internal.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN</b>		<b>Halaman</b>
<b>1</b>	Biodata .....	56
<b>2</b>	Peta Teori .....	57
<b>3</b>	Kuesioner Penelitian .....	63
<b>4</b>	Hasil Uji Validitas .....	68
<b>5</b>	Hasil Uji Realibilitas .....	72
<b>6</b>	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	76
<b>7</b>	Hasil Uji Regresi .....	78
<b>8</b>	Tabel R .....	79
<b>9</b>	Tabel T .....	80
<b>10</b>	Jawaban pertanyaan identitas responden no.9 .....	81
<b>11</b>	Surat Pernyataan telah Melakukan Penelitian .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Suatu entitas atau organisasi dinilai baik jika memiliki keintegritasan dan lingkungan internal yang baik. Salah satu keberhasilan dan kemajuan suatu entitas atau organisasi dapat dicapai dengan adanya auditor internal yang memiliki kinerja yang baik. Hasil temuan audit internal dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi yang efektif dan efisien dalam pengembangan organisasi. Kinerja auditor internal yang baik tidak hanya dibutuhkan bagi suatu organisasi yang menghasilkan laba tetapi auditor internal juga dibutuhkan bagi organisasi nirlaba seperti perguruan tinggi swasta.

Auditor internal akan membantu perguruan tinggi swasta dalam proses penyusunan laporan pertanggungjawaban atas bantuan yang diterima untuk diserahkan kepada pihak kementerian. Kewajiban perguruan tinggi swasta dalam memberikan laporan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk sekaligus untuk bertanggung jawab atas bantuan yang diterima termuat pada peraturan pemerintah pasal 11 No. 39 tahun 1982. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 39 Tahun 1982 bantuan yang dapat diterima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang memenuhi syarat adalah berupa bantuan uang, tenaga pendidik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sarana dan prasana pendidikan dan bantuan lainnya sesuai keperluan PTS. Perguruan tinggi juga dapat menerima hibah yang bersumber dari APBD pemerintah kabupaten atau kota namun tidak bersifat wajib dan terikat seperti yang termuat pada pasal 40 ayat 3 dan UU nomor 20 tahun 2003 tentang sisdiknas, pasal 83 dan pasal 89 UU Nomor 12 tahun 2012 tentang dikti; pasal 298 ayat 5 UU nomor 23 tahun 2014

tentang pemda, pasal 83 ayat 1 PP nomor 48 tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan; PP tahun 2012 tentang hibah daerah, serta permendagri nomor 13 tahun 2018 tentang pedoman pemberian hibah dan bantuan sosial (media Indonesia, 2020). Bantuan yang telah diberikan diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan pihak kementerian atau pejabat yang ditunjuk dapat melakukan evaluasi peningkatan mutu perguruan tinggi melalui laporan yang dihasilkan PTS atas pertanggung jawabannya.

Kinerja auditor internal yang baik sangat dibutuhkan dalam peningkatan mutu perguruan tinggi namun menurut Edy Suandy Hamid selaku pakar manajemen pendidikan tinggi seperti yang termuat di harian nasional (2019) menyatakan banyak perguruan tinggi tidak serius atau hanya melakukan audit mutu internal sebagai formalitas. Hal ini dinilai tidak memberikan manfaat dalam upaya pengembangan kampus kedepannya karena jika audit dilakukan dengan baik maka akan diketahui kekurangan yang perlu diperbaiki kedepannya. Apabila perguruan tinggi tidak melakukan audit internal dengan serius maka peran kementerian riset teknologi dan pendidikan tinggi (Kemenristekdikti) atau sekarang menjadi wewenang kementerian pendidikan dan kebudayaan untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi tidak dapat berbuat banyak dikarenakan hanya bisa melakukan audit eksternal. Peran auditor internal diperlukan dalam membantu peningkatan mutu perguruan tinggi melalui keseriusan saat melakukan audit internal yang akan menghasilkan temuan-temuan yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk peningkatan mutu kampus, seorang auditor internal yang bertanggung jawab atas tugasnya tentu akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sulistiyani (2003:223) mendefinisikan kinerja sebagai bauran antara usaha, kesempatan, dan kemampuan seseorang yang dapat dinilai dari hasil yang

dikerjakannya. Wibowo (2016:8) mengemukakan kinerja merupakan sesuatu hal mengenai cara seorang melakukan pekerjaannya dan melihat hasil yang dicapainya dengan melihat apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya melakukan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu tindakan yang digunakan dalam mengelola organisasi sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga kinerja seorang auditor internal dapat dilihat melalui hasil kerja yang dihasilkannya melalui tanggung jawab yang telah diberikannya.

Anderson dkk. (2017:3) yang diadopsi dari *IIA's Board of directors* mengatakan bahwa audit internal merupakan aktivitas yang didesain secara independen, *objective assurance*, dan konsultasi untuk menambah nilai operasional organisasi. Agoes (2013:204) mengemukakan audit internal merupakan kegiatan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi serta ketaatannya terhadap kebijakan manajemen puncak yang dilakukan oleh bagian audit internal perusahaan, atau laporan keuangan tersebut diperiksa terketaatannya terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan ikatan profesi yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan serangkaian aktivitas jaminan objektif dan konsultasi yang dilakukan oleh bagian audit internal perusahaan terhadap laporan perusahaan agar sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada dalam rangka menambah nilai operasional organisasi.

Audit internal merupakan bagian dari pengendalian internal suatu perusahaan, untuk dapat meningkatkan kinerja, transparansi, akuntabilitas dan nilai suatu perusahaan maka auditor internal yang merupakan orang yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap pengendalian internal, untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya pendukung untuk

memberikan dorongan pada kinerja auditor internal yang mempengaruhi kinerjanya secara positif dalam penyelesaian tugas, pemecahan masalah dan tujuan organisasi. Dibutuhkan satuan auditor internal yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik untuk menghasilkan mutu Perguruan Tinggi Swasta yang baik dalam melakukan pengujian, pengawasan, pengontrolan, pengevaluasian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perguruan tinggi swasta sehingga tetap memberikan pengembangan perguruan tinggi yang positif dan tetap memenuhi syarat dalam penerimaan bantuan dari pemerintah berupa uang, tenaga pendidikan berstatus PNS, sarana dan prasarana pendidikan, dan bantuan lainnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Djou dan Fitri (2019) mengenai pengaruh kompetensi dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Perubahan dan penambahan variabel dari penelitian sebelumnya karena adanya perbedaan hasil atau ketidak konsistenan hasil dari beberapa penelitian terdahulu. Variabel independent yang digunakan pada penelitian ini adalah *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional. *Locus of control* menurut Rotter (1966) merupakan tingkatan individu dalam mengharapkan hasil dan penguatan dari perilakunya akan bergantung pada karakteristik pribadi atau penilaiannya sendiri. *Locus of control* terbagi atas dua yaitu *locus of control external* dan *locus of control internal*. Gibson dkk. (1995:161) mendefinisikan bahwa lokus kendali internal (*locus of control internal*) adalah karakteristik individu yang menganggap kehidupannya dikendalikan oleh diri mereka sendiri, sedangkan lokus kendali eksternal merupakan karakteristik individu yang menganggap bahwa kehidupannya dikendalikan oleh faktor eksternal atau faktor dari dirinya seperti keberuntungan atau kesempatan. Penelitian ini lebih menekankan untuk melihat pengaruh *locus of control internal* terhadap kinerja auditor internal. Alasannya karena

berdasarkan definisi *locus of control internal* dianggap lebih membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada seseorang kearah yang lebih positif karena mereka yakin bahwa yang dapat membuatnya sukses adalah dirinya sendiri dibandingkan dengan seseorang yang meyakini *locus of control eksternal* yang lebih memercui nasib sebagai penentu dalam mencapai kesuksesan. Djou dan Fitri (2019) pada penelitiannya mengenai pengaruh kompetensi dan *locus of control* terhadap kinerja auditor internal melalui variabel mediasi kepuasan kerja mengemukakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal ditempatnya meneliti kabupaten Ende, Auditor internal yang percaya akan locus kendali internal akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan terus berusaha untuk memberikan kinerja yang baik dalam melakukan audit internal. Hasil penelitian Dewi (2017) dan Mogi dan Sifrid (2013) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini akan lebih berfokus untuk melihat pengaruh *locus of control internal*. *Locus of control internal* dipilih karena seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap *locus of control internal* akan lebih bekerja keras untuk mencapai kesuksesan karena mereka percaya dirinya yang akan menentukan nasib mereka, termasuk ketika seseorang berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Kepemimpinan menurut Riinawati (2019:122) pada hakikatnya adalah proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang menjadi pemimpin tentu memiliki gaya kepemimpinan tersendiri untuk melakukan proses mempengaruhi dan memberi contoh terhadap bawahannya atau pengikutnya. Gaya kepemimpinan menurut Riinawati (2019:153) adalah ciri yang digunakan

oleh para pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian Majid dkk. (2016) menunjukkan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor internal, pengimplikasian gaya kepemimpinan yang lebih sesuai yang diterapkan di organisasi maka semakin baik kinerja auditor internal di distrik GIA provinsi Aceh. Penelitian Nuraini (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian Mogi dan Sifrid (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal, karena pemimpin dianggap tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak tanpa memiliki karyawan yang bersifat tanggap dan inisiatif tinggi. Pada penelitian ini akan menggunakan gaya kepemimpinan structure dan gaya kepemimpinan consideration sebagai indikatornya.

Ratnasari dkk. (2020) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam memonitoring emosi dan perasaannya baik pada dirinya maupun orang lain, dan mampu membedakan dua hal tersebut sehingga dapat menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan selanjutnya. Hasil penelitian Dwija dan Putu (2020) dan Ratnatari dan Dwija (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Fauziyyah (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Seseorang yang tidak mampu mengontrol emosi akan berdampak pada pekerjaannya yang akhirnya akan berdampak pada hasil kerja atau kinerjanya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan merujuk pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah pertanyaan penelitian ini sebagai berikut.

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

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja auditor internal.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoretis

Adapun kegunaan teoretis mengenai mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap perkembangan akuntansi di Indonesia, khususnya di bidang *auditing*

yang membahas seputar *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta nantinya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal yaitu dapat memberikan kontribusi praktis bagi auditor internal Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di makassar. Kegunaan penelitian dapat menjadi bahan mengevaluasi bagi pihak auditor internal untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini merujuk pada pedoman penulisan skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2012). Skripsi ini memiliki lima bab yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian, dan penutup dan berikut uraiannya.

Bab I adalah bagian pendahuluan. Bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II adalah bagian tinjauan pustaka. Bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah bagian metode penelitian. Bab ini akan menguraikan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah bagian hasil penelitian. Bab ini akan menguraikan deskripsi data, pengujian atas hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V adalah bagian penutup. Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan atau pembahasan masalah, saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkait serta keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoretis**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori Atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider tahun 1958. Teori atribusi mempelajari proses seseorang untuk menginterpretasikan peristiwa, mempelajari cara seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya (Luthans 1998 dan Steers 1988 dalam Tandiontong, 2016:42). Teori atribusi adalah suatu cara untuk melihat atau menentukan perilaku seseorang individu disebabkan dari eksternal atau internal melalui suatu percobaan. Untuk memperhatikan pengaruh perilaku individu eksternal atau internal seseorang terdapat 3 faktor yaitu perbedaan (kekhususan), konsesus, dan konsistensi. (Robbins dan Judge, 2019:104). Fritz Heider (1958) mengatakan perilaku seseorang di tentukan oleh perpaduan antara kekuatan internal (*internal force*) dan kekuatan eksternal. Kekuatan internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha, sedangkan kemampuan eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Atribusi merupakan proses orang menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono 2010:72).

Terdapat tiga faktor dasar yang dinilai sebagai atribusi menurut perilaku individu menurut Wijono (2010:73) yaitu (1) Konsistensi, yaitu menilai suatu perilaku relating stabil atau tidak stabil; (2) kekhususan, yaitu melihat kekhususan seorang individu berbeda pada tugas yang berbeda, umumnya pada pekerjaan

yang dikerjakan; (3) konsensusnya, yaitu tingkatan rekan kerja berperilaku dalam hal yang sama.

### **2.1.2 Kinerja Auditor internal**

Mengkunegara (2016:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja dengan penilaian hasil kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan melalui kualitas dan kuantitas yang telah dicapai.

Pasolong (2014:176) mengatakan bahwa kinerja mempunyai 4 elemen.

1. Hasil Kerja dicapai secara Individual atau secara institusi, artinya kinerja tersebut merupakan sebuah hasil akhir yang didapatkan secara individu ataupun kelompok.
2. Ketika melakukan pelaksanaan tugas perorangan atau Lembaga diberikan wewenang dan juga tanggung jawab, sehingga orang atau Lembaga diberikan kekuasaan dan hak dalam menindaklanjuti tugas dan pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan dilakukan secara legal, artinya ketika pelaksanaan tugas Lembaga atau individu harus tetap memperhatikan dan mengikuti aturan yang ditetapkan.
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan etika atau moral, yang berarti ketika melakukan pekerjaan harus tetap sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Audit menurut Konrath (2002:5) adalah proses yang dilakukan secara sistematis atau terstruktur untuk mengevaluasi dan mendapatkan bukti asersi mengenai kejadian dan kegiatan ekonomi untuk mencocokkan tingkatan antara asersi terhadap kriteria yang telah ditetapkan sehingga hasilnya dikomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan. Untuk seseorang yang melakukan proses audit disebut dengan Auditor.

Audit internal adalah suatu kegiatan yang berfungsi mengevaluasi dan mengukur keefektifan system pengendalian melalui pengendalian manajerial. Audit internal bertujuan untuk menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar yang memiliki keterkaitan dengan kegiatan yang telah di telaah, hal ini dilakukan dalam membantu seluruh anggota manajemen dalam mengelola pertanggung jawaban secara efektif. (Tandiontong, 2016:68). Dalam melakukan hal tersebut maka diperlukan peran dari seorang auditor internal yang merupakan pegawai dari organisasi yang diaudit. Audit Internal menurut *Institute of International Auditors (IIA)* dalam Boynton (2002:491).

*“Aktivitas pemberian keyakinan serta Konsultasi yang independent dan objektif, yang dirancang untuk menambah nilai dan memperbaiki organisasi. Auditing Internal membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memperkenalkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan pengelolaan”*

Untuk mencapai audit internal yang efektif maka auditor internal perlu melakukan hal berikut.

1. Melakukan pemeriksaan dan penilaian pengendalian terhadap akuntansi keuangan dan operasi lainnya,
2. melakukan pemeriksaan terhadap sejauh mana hubungan para pelaksana terhadap rencana, prosedur, dan kebijakan yang di tetapkan,
3. melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban dan penjagaan aktiva perusahaan dari berbagai macam bentuk kerugian,
4. melakukan pemeriksaan kecermatan pembukuan dan data yang dihasilkan perusahaan,
5. melakukan penilaian prestasi kerja para pejabat atau pelaksanaannya dalam tanggung jawab yang telah ditugaskan (Hery, 2010:40-41).

Kinerja Auditor menurut Fannani dkk. (2008:140) adalah suatu output atau hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tanggung jawab dan

tugas yang diberikan, dan akan menjadi alat pengukur yang digunakan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Hal tersebut juga berlaku pada auditor internal yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi.

### **2.1.2.1 Kinerja Individu**

Perilaku Individu seseorang dapat dipengaruhi oleh 3 hal menurut Sophia (2008:23).

1) *Effort.*

Usaha yang dimiliki seorang individu diwujudkan dalam bentuk suatu motivasi yang dimilikinya. Motivasi akan melahirkan sebuah kekuatan dalam intensitas dan ketekunan yang akan menghasilkan suatu capaian sebuah tujuan secara efektif dan efisien.

2) *Ability.*

*Ability* ada sejak dilahirkannya setiap individu berupa karuniya bakat dan kemampuan. Kemampuan merupakan kecerdasan yang didapatkan dari hasil belajar sedangkan bakat merupakan kecerdasan yang bersifat alami dan bawaan. *Ability* ini akan diwujudkan dalam bentuk kompetensi.

3) Situasi Lingkungan.

Situasi lingkungan setiap individu dapat berupa situasi yang negative dan positif. Kondisi situasi lingkungan yang positif seperti dukungan dari atasan dan teman kerja, sarana yang memadai dan lainnya. Sedangkan kondisi situasi lingkungan yang negative misalnya situasi lingkungan kerja yang kurang nyaman.

### **2.1.3 Locus of Control**

*Locus of control* pertama kali dikembangkan oleh Rotter (1966). *Locus of control* merupakan tingkat kepercayaan individu dalam mengharapkan sebuah

penguatan dan hasil yang dicapainya bergantung pada karakteristik pribadi (orang lain) atau berdasarkan penilaiannya sendiri (diri sendiri). Sopiah (2008:17) mengatakan terdapat dua pengendalian kepribadian (*locus of control*) yang pertama pengendalian kepribadian internal yaitu seseorang percaya bahwa penyebab apa yang terjadi pada dirinya yaitu dirinya sendiri. Kedua, pengendalian kepribadian eksternal yaitu seseorang percaya bahwa penyebab apa yang terjadi pada dirinya berasal atau ditentukan dari lingkungan (luar dirinya) misalnya nasib dan keberuntungan.

*Locus of control* dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah ketika bekerja. Wijono (2010:158) mengemukakan seseorang yang memiliki tipe ber-*locus of control internal* menghadapi stress potensial maka mereka akan melihat atau mempelajari peristiwa-peristiwa yang dianggap berpotensi mengganggu dirinya terlebih dahulu, setelah itu akan bersikap secara rasional ketika menghadapi masalah atau stress kerja. Berbeda dengan orang yang ber-*locus of control eksternal* akan menganggap peristiwa yang terjadi dalam lingkungan kerjanya akan sangat mempengaruhi diri mereka. Orang yang ber-*locus of control external* akan sangat bergantung pada faktor lingkungannya. Ketika seseorang mempunyai perasaan cemas, depresi, mudah cemas, dan neurosis maka pekerjaan dan hidupnya selalu ditentukan dan dikendalikan oleh nasib yang mengendalikannya.

Jadi seseorang yang memiliki *locus of control internal* akan senantiasa bekerja keras untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya karena tipe ini mempercayai bahwa yang menentukan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya adalah dirinya sendiri. Sehingga ketika seseorang yang memiliki *locus of control internal* akan berusaha semaksimal mungkin termasuk ketika terjadi kendala pada tugas yang diberikan kepadanya ia akan berusaha untuk mencari jalan

keluar atau pemecahan masalah agar sukses menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang auditor internal yang memiliki *locus of control internal* juga akan melakukan hal yang sama dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya yang akan berdampak pada prestasi kerja yang dihasilkannya.

## **2.1.4 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.4.1 Pengertian Pemimpin**

Pemimpin merupakan seseorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya disatu bidang), sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Arifin, 2012:1).

Kartono (2003:27) mendefinisikan pemimpin sebagai orang yang berperan penting dalam mencapai dan merumuskan tujuan dari suatu kelompok, dan merupakan seorang anggota kelompok yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kegiatan atau aktivitas yang ada di kelompoknya.

Terry (2006:124) mengatakan terdapat delapan ciri pemimpin sebagai berikut.

- 1) Penuh Energi: memiliki kekuatan fisik dan mental.
- 2) *Stabilitas* emosi: seorang pemimpin harus percaya pada diri sendiri dan mampu menahan emosi atau tidak cepat marah.
- 3) *Human Relationship*: memiliki pengetahuan terkait hubungan manusia.
- 4) *Personal Motivation*: dapat memotivasi diri sendiri dan berkeinginan besar menjadi pemimpin.
- 5) *Communication Skill*: cakap dalam berkomunikasi.
- 6) *Teaching Skill*: mampu dan cakap dalam menjelaskan, mengajarkan, dan mengembangkan bawahannya.
- 7) *Social Skill*: memiliki keahlian sosial sehingga terjamin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya. Hal ini juga berpengaruh terhadap sikap selalu ingin menolong dan melihat bawahannya maju.
- 8) *Technical Competent*: cakap dalam merencanakan, menganalisa, mendelegasikan wewenang, mengorganisasi, mampu menyusun konsep dan mengambil keputusan.

### 2.1.4.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Paul dan Ken dalam Tagala (2018:169) adalah:

*“Kepemimpinan adalah proses yang memengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam kondisi tertentu. Kepemimpinan berkaitan ketar dengan pengarah, pembangunan tim, serta pemberian inspirasi anggota kelompok melalui keteladanan maupun ucapan”*

Kepemimpinan menurut Rauch & Behling (1984:46) adalah proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi yang bertujuan untuk mencapai sasaran. Kepemimpinan akan membantu organisasi dalam mencapai sasaran organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi bawahan dan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan melalui tindakan maupun ucapan. Para bawahan akan lebih terarah dalam melakukan tugas, tanggung jawab dan termotivasi untuk menyelesaikannya sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

### 2.1.4.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam mengklasifikasi jenis atau tipe kepemimpinan maka perlu diketahui pola dasar dari suatu gaya kepemimpinan, berikut 3 pola dasar gaya kepemimpinan menurut Riinawati (2019:141), yaitu (1) gaya kepemimpinan berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas; (2) gaya kepemimpinan berpola pada kepentingan hasil yang dicapai; (3) gaya kepemimpinan berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

Riinawati (2019:142) mengemukakan terdapat tiga pokok jenis kepemimpinan berdasar pola dasar kepemimpinan sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan Otoriter: pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan otoriter akan bertindak sebagai penguasa tunggal, sehingga tugas dan kedudukan bawahan hanya sebagai pelaksana keputusan,

perintah, dan kehendak pimpinan. Bawahan atau pegawai seringkali tidak dapat melakukan sesuatu tanpa perintah.

- 2) Kepemimpinan Kendali Bebas: pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan kendali bebas yaitu kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pemimpin memberikan kebebasan penuh terhadap bawahan dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan dan kepentingannya masing-masing, sehingga pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.
- 3) Kepemimpinan Demokratis: pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan yang menempatkan dan memandang bawahan atau karyawannya sebagai suatu subjek yang memiliki berbagai aspek kepribadian. Tipe ini sangat mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Pemimpin juga akan berusaha memanfaatkan kemampuan setiap orang yang dipimpinya. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

Gaya kepemimpinan seseorang menurut Fleishman et al., dalam Gibson (1996:42) dipengaruhi dua dimensi yaitu *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* merupakan cara seorang pemimpin memimpin bawahannya melalui kedekatan hubungannya dengan bawahan, bersifat kekeluargaan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan dan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan. *Initiating Structure* adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang cenderung melakukan pola dan saluran komunikasi yang jelas, sehingga pemimpin memberikan arahan dan tugas yang jelas kepada bawahannya. Sehingga, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan menentukan cara dan motivasi seorang bawahan untuk

menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh seorang bawahan termasuk dalam hal ini yaitu kinerja auditor internal.

## **2.1.5 Kecerdasan Emosional**

### **2.1.5.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional (EI atau EQ) adalah suatu bidang yang menyelidiki dan menggali cara manusia mempengaruhi keterampilan subjektif dan non kognitifnya agar dapat mengelola dan meningkatkan hubungan social dan kondisi kehidupan mereka (Chandra, 2010:10). Goelman (2001:39) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang digunakan dalam mengelola emosi diri sendiri, berhubungan dengan orang, memotivasi diri dan mengenali perasaan diri sendiri maupun perasaan orang lain dengan baik, sehingga kecerdasan emosi dapat digunakan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Dalam pekerjaan dengan tingkat kesulitan menengah, seperti asuransi dan manajemen keuangan, pegawai dengan performa tertinggi 127 persen lebih produktif dibandingkan dengan pegawai berforma rata-rata. Berdasarkan penelitian terhadap dua ratus perusahaan dan organisasi di seluruh dunia, sepertiga penyebabnya perbedaan yang cukup signifikan ini adalah keterampilan teknis dan kognitif sedangkan dua pertiganya adalah kompetensi emosional. dalam lingkup puncak pemimpin perusahaan, penyebab utama atau empat perlimanya adalah karena kompetensi emosional. Jadi, data data ini menunjukkan betapa berpengaruhnya penguasaan kompetensi emosional bagi kinerja pegawai dan juga pimpinan perusahaan (Chandra, 2010:10).

### 2.1.5.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Wibowo (2017:85) membagi kecerdasan emosional menjadi empat dimensi sebagai berikut.

1) *Self-Awareness*.

*Self-awareness* merupakan untuk memahami dan merasakan makna dari emosi yang kita miliki. Seseorang yang memiliki *self-awareness* yang baik maka mereka mampu mendengarkan respon emosional mereka pada situasi yang spesifik dan menggunakan kesadaran ini sebagai informasi.

2) *Self-Management*.

*Self-management* merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya pada suatu tingkat tertentu. Kemampuan ini akan menjaga gerak hati yang mengganggu dalam pengawasan. Artinya, seseorang akan mencoba untuk tidak merasa frustrasi atau marah jika terjadi kejadian yang kurang disenangi pada diri kita. Seseorang juga akan berusaha merasakan dan menyatakan perasaan senang dan bahagiannya kepada orang lain ketika kesempatan datang untuk menunjukkan emosional ini.

3) *Social-Awareness*.

*Social-awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan perasaan atau emosi orang lain. Kemampuan ini sebagian besar ditunjukkan melalui empati, dan memiliki sensitivitas dan tentang perasaan, pikiran, juga situasi orang lain. Peduli terhadap organisasi seperti politik kantor dan memahami jaringan sosial merupakan bentuk empati dari social awareness

4) *Relationship management*.

*Relationship management* merupakan kemampuan untuk mengelola emosi orang lain. Seperti menghibur orang lain yang merasa sedih, memberikan inspirasi kepada anggota tim untuk menyelesaikan proyek tepat waktu secara emosional, membuat orang lain nyaman bekerja sama dengan kita, dan mengelola emosi disfungsi seperti menghadapi konflik diantara staf dengan pelanggan atau pekerja lainnya.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Djou dan Fitri (2019) terkait pengaruh kompetensi dan *locus of control* terhadap auditor internal pemerintahan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada inspektorat daerah kabupaten Ende dengan mengambil sampel pada auditor internal dan satuan. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini menyatakan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Hal ini dikarenakan *Locus of control* ini memberikan kemampuan para karyawan untuk mempercaikan kemampuan mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik

Hasil penelitian Widarsono dan Mery (2015) mengenai pengaruh *locus of control* dan komitmen profesional terhadap kinerja auditor internal menyatakan *locus of control* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja auditor internal namun dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk dalam kategori korelasi rendah sehingga perlu dilakukan peningkatan *locus of control* auditor internal di tempatnya meneliti sehingga auditor internal dapat lebih memahami tanggung jawab atas pekerjaannya.

Hasil penelitian Dewi (2017) mengenai pengaruh *locus of control* dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor dengan variabel moderating etika kerja islam

menyatakan bahwa *locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja auditor, mereka yang memiliki *locus of control internal* memiliki motivasi menyelesaikan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan yang sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian Abd. Majid dkk (2016) terkait pengaruh dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan posisi fungsional pada komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. Objek dari penelitian ini adalah auditor internal di pemerintahan kabupaten Aceh Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor internal, semakin sesuai gaya kepemimpinan yang digunakan pada auditor internal maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh auditor internal pemerintah kabupaten aceh, Indonesia. Hal ini juga dapat dibuktikan pada penelitian Nuraini (2016) mengenai pengaruh independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor yang menyatakan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja auditor. Penelitian menggunakan pengukuran gaya kepemimpinan struktur dan gaya kepemimpinan konsiderasi yang cocok untuk di terapkan pada tempat objek penelitiannya yaitu KAP di Yogyakarta dan Solo. Hasil penelitian Mogi dan Sifrid (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal, dikarenakan untuk menyelesaikan pekerjaan seorang pemimpin harus tetap memiliki karyawan yang memiliki inisiatif tinggi yang tertanam pada dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

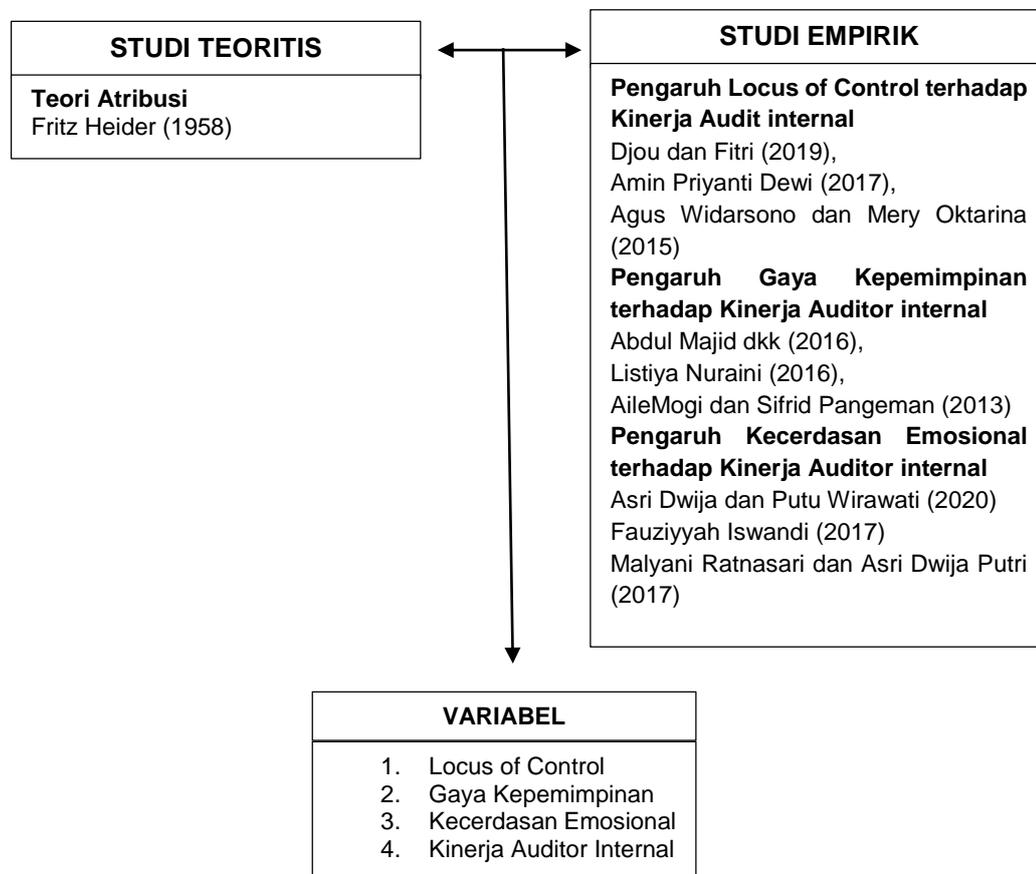
Penelitian Dwija dan Putu (2020) mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, independensi pada kinerja auditor. Objek dari penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di *Public Accounting Firm (PAF)* di Bali. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa

kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, kinerja yang dihasilkan akan meningkat ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sebaliknya jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol emosi dan juga kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan membangun hubungan dengan orang lain. Berbeda dengan hasil penelitian Fauziyyah (2017) mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja auditor melalui variabel moderasi disiplin kerja dengan objek Auditor KAP wilayah DKI Jakarta. Hasil pada penelitian Fauziyyah (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan mengatakan bahwa yang lebih penting dalam meningkatkan kinerjanya auditor yaitu pengetahuan mengenai pekerjaannya. Hasil penelitian Ratnatari dan Dwija (2017) mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, independensi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola emosi, rasa empati, dapat bekerja sama sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini secara umum akan membahas mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal. Terdapat dua jenis variabel pada penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional.

Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja auditor internal. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Auditor internal

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal didukung dalam teori atribusi. Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa terdapat dua kekuatan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku yaitu kekuatan internal dan kekuatan eksternal. *Locus of control* merupakan kekuatan atau faktor internal dari seseorang dalam berperilaku. Teori atribusi akan digunakan untuk melihat pengaruh *locus of control*

terhadap kinerja auditor internal. *Locus of control* merupakan kendali yang individu yakini dapat mengotrol peristiwa yang terjadi pada dirinya, maka didalam teori atribusi *locus of control* merupakan faktor internal. *Locus of Control* terbagi atas dua yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. *Locus of Control internal* merupakan kepercayaan seseorang bahwa yang mempengaruhi segala hal yang terjadi pada dirinya berasal dari dalam diri mereka sendiri. *Locus of Control Eksternal* merupakan kepercayaan seseorang bahwa yang memengaruhi segala hal yang terjadi pada diri mereka berasal dari lingkungan eksternal mereka (Sophia, 2008:17).

Hasil penelitian Djou dan Fitri (2019) dan Dewi (2017) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor karena seseorang yang memiliki kepercayaan *locus of control internal* akan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena mereka yakin bahwa yang dapat membantu mereka adalah berasal dari diri mereka sendiri. Hal ini akan berpengaruh pada hasil kinerja auditor. Menurut hasil penelitian Widarsono dan Mery (2015) *locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor internal namun dengan nilai korelasi yang masuk dalam kategori sangat rendah.

H<sub>1</sub>: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal

#### **2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor internal**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin untuk memimpin para bawahannya untuk dapat mengikuti arahannya untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan terbagi atas beberapa jenis gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinannya terhadap kinerja auditor internal didukung oleh teori atribusi. Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi mengemukakan

cara seseorang berperilaku didukung oleh gabungan dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Gaya kepemimpinan masuk kedalam faktor eksternal dalam teori atribusi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku terkhususnya dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan berdampak pada kinerja bawahan.

Penelitian Abdul Majid dkk (2016) dan Nuraini (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk bawahannya maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Namun pada penelitian Mogi dan Sifrid (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal.

H<sub>2</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal

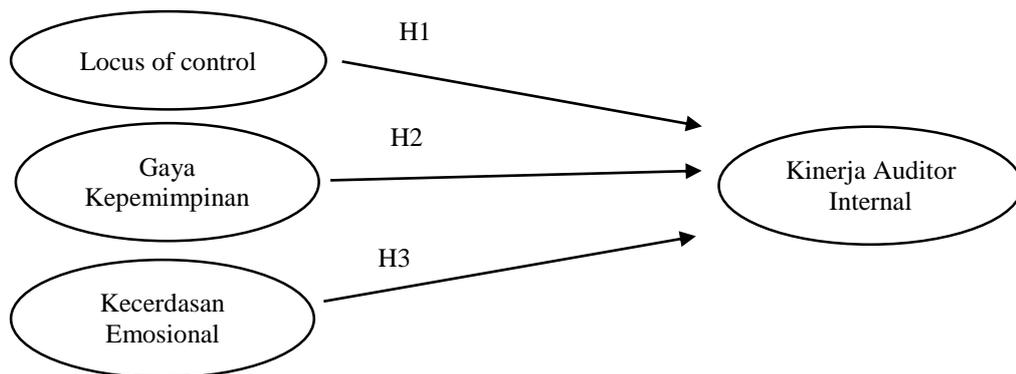
### **2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor internal**

Kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence* (EI) merupakan suatu bidang yang menyelidiki dan menggali cara manusia mempengaruhi keterampilan subjektif dan non-kognitifnya agar dapat mengelola dan meningkatkan hubungan social dan kondisi kehidupannya (Chandra, 2010:10). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal didukung oleh teori atribusi. Heider (1958) yang merupakan pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa seseorang berperilaku dipengaruhi gabungan dari faktor internal dan faktor eksternal. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal dari cara seorang individu berperilaku untuk mengontrol emosi yang mereka miliki untuk dapat melakukan hubungan sosial dengan baik. Hal tersebut dibutuhkan seseorang

dalam organisasi untuk dapat meningkatkan hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian Dwija dan Putu (2020) dan Ratnasari dan Dwija (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengontrol emosi dan kemampuan membangun hubungan dengan orang lain. Jadi, ketika seseorang tidak mampu mengontrol emosi maka akan mengganggu pekerjaan mereka dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Berbeda dengan hasil penelitian Fauziyyah (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena pengetahuan mengenai pekerjaannya yang akan memengaruhi kinerja mereka.

H<sub>3</sub>: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**