

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*
DAN KOMPLEKSITAS TUGAS AUDIT
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL**
(Studi pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat
Provinsi Jawa Tengah)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Progran Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Emiral Mahdy
NIM. C2C008047

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Emiral Mahdy
Nomor Induk Mahasiswa : C2C008047
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KOMPLEKSITAS TUGAS AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL** (Studi pada auditor internal pemerintah yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com.,Ph.D.,Akt.

Semarang, 25 Februari 2012

Dosen Pembimbing,

(Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Ph.D., Akt.)

NIP. 19580816 198603 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Emiral Mahdy
Nomor Induk Mahasiswa : C2C008047
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KOMPLEKSITAS TUGAS AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL** (Studi pada auditor internal pemerintah yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Maret 2012

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Ph.D., Akt. (.....)
2. Anis Chariri, S.E., M.Com., Ph.D., Akt. (.....)
3. Shiddiq Nur Rahardjo, S.E., M.Si., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Emiral Mahdy, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 16 Februari 2012

Yang membuat pernyataan,

Emiral Mahdy
NIM: C2C008047

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of locus of control on the performance of internal auditors and to analyze the influence of task complexity on the performance of internal auditors. Data from this study were obtained from the internal auditor who worked on the Inspectorate of Government of Central Java Province who filled out and returned a questionnaire.

The study population was an internal auditor who worked on the Inspectorate of government of Central Java Province. Determination of the sample with a nonprobability convenience sampling is sampling. Type of data used by the media is the primary data in the form of a questionnaire. Questionnaires that were distributed as much as 40 units and the number of questionnaires were returned which can be used as samples for analysis as many as 37 pieces. Data analysis tool used is multiple regression analysis (Multiple Regression) in the program SPSS Ver. 16.

The results of this study suggest that testing the influence of locus of control variables indicate that the LOC has an influence on the performance audit. Auditors who have internal locus of control tend to have higher performance audit. The results also showed that the complexity of the task has an effect on the performance of auditors. The existence of audit tasks are complex in their implementation by the auditor, the auditor after processing tend to have higher performance audit.

Keywords: *Locus of control, Audit Task Complexity, Performance, Internal Auditor*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal dan untuk menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor internal. Data dari penelitian ini diperoleh dari auditor internal pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang telah mengisi dan mengembalikan kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah auditor internal pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Penentuan sampel dengan *nonprobability sampling* yaitu *convenience sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan media berupa kuesioner. Kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 40 buah dan jumlah kuesioner kembali yang dapat digunakan sebagai sampel untuk analisis sebanyak 37 buah. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda (*Multiple Regression*) di dalam Program SPSS Ver. 16.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengujian pengaruh variabel *locus of control* menunjukkan bahwa LOC memiliki pengaruh terhadap kinerja audit. Auditor yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki kinerja audit yang lebih tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya tugas-tugas audit yang kompleks dalam pelaksanaannya oleh auditor, maka setelah proses selesai auditor cenderung memiliki kinerja audit yang lebih tinggi.

Kata kunci: *Locus of control*, Kompleksitas Tugas Audit, Kinerja, Auditor Internal

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala Puji dan syukur kepada Allah S.W.T karena atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL** (Studi pada auditor internal pemerintah yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)” dapat selesai sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan sarjana (S-1) ini di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa dari awal, proses, dan hingga terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari segala bentuk bantuan, bimbingan, dorongan dan do'a dari berbagai pihak, maka untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Ghazali, M.Com., Ph.D., Akt. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, nasehat, dan dukungannya selama penulis menyelesaikan skripsinya hingga terselesaiannya skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Much. Syafrudin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
4. Ibu Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dalam melaksanakan studi.
5. Ibu Rr. Karlina Aprilia, S.E., M.Si., Akt., yang telah membantu penulis dalam menghubungi dosen pembimbing. Terima kasih atas doa dan dukungannya.

6. Bapak Ibu dosen dan seluruh staf pengajar yang pernah memberikan ilmu dan pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis.
7. Bapak Drs. H. Rudy Apriyantono , M.Si dan ibu Hj. Meta Natalie , S.H., M.Kn., sebagai orang tua tercinta yang sangat penulis sayangi dan penulis banggakan. Terima kasih atas segala doa dan dukungannya baik materiil maupun moril dan kasih sayang yang tidak terbatas kepada penulis, semoga penulis bisa membahagiakan mereka suatu saat nanti.
8. Cintya Dunihapsari. Adikku tersayang, penghilang penat bagi penulis hanya dengan mendengar cerita dan tawanya. Jangan pernah berhenti berjuang untuk meraih kebahagiaan dan menjadi kebanggaan orang tua. Jadilah dokter yang hebat dan handal.
9. Leony Lovancy Trisanti yang tak kenal lelah memberikan motivasi dan kasih sayang kepada penulis. *You are my everything and the only one for me.*
10. Kepala Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Bapak Eddy Pramono, Sekretaris Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Bapak Budiharjo, Staff teknis Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Pak Haryo dan para Auditor Internal Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang telah memberikan ijin dan membantu proses penyebaran dan pengisian kuesioner penelitian dalam skripsi ini.
11. Saudara-saudaraku N2O: Andris “ruli”, Ardi “pak weng”, Arko, Bryan “kobeh”, Chandra “chon2”, Doi , Fakhri, Irfan “ipang”, Maharsi, Pebi, Pradana “yuda”, Raditya “ompong”, Rinaldi “bandit”, Satria “nucky”, Satrio “paklek”, Tirta “bung pambudi”, yudha “bose”, yang telah memberikan banyak pelajaran berharga dalam kehidupan. Terima kasih untuk persahabatan, kekeluargaan, kebersamaan, dan kekompakan selama di bangku kuliah. Jangan pernah putus silaturahmi kita. Kalian istimewa.

12. Teman-teman satu bimbingan: Donny, Gedie, Rinaldi yang selalu mau berbagi cerita dengan penulis, memberikan bantuan, dukungan dan do'anya selama penulis mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
13. Teman-teman akuntansi angkatan 2008 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, terima kasih atas segala dukungan dan do'anya, semoga pertemanan ini tetap terjalin sampai kapanpun.
14. Semua pihak yang telah sangat membantu namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk sekecil apapun doa yang kalian berikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 2 Maret 2012

Emiral Mahdy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Akuntansi Keperilakuan	12
2.1.2 Teori Atribusi	14
2.1.3 Teori Motivasi	16
2.1.4 Locus of Control.....	17
2.1.5 Kompleksitas Tugas	19

2.1.6 Kinerja	20
2.1.7 Auditor Internal	22
2.1.8 Penelitian Terdahulu.....	28
2.2 Kerangka Pemikiran	29
2.3 Pengembangan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.1.1 Variabel Penelitian	33
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	33
3.1.2.1 Variabel Dependen	33
3.1.2.2 Variabel Independen.....	34
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Data Primer.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Uji Kualitas Data	37
3.5.1 Uji Validitas Data	37
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.6 Metode Analisis Data	38
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	38
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.2.1 Uji Normalitas	39
3.6.2.2 Uji Multikolonieritas	39
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	40

3.7 Uji Analisis Regresi Berganda	41
3.8 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Responden.....	43
4.2 Analisis Data dan Uji Hipotesis	45
4.2.1 Uji Kualitas Data	45
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3.1 Uji Normalitas	52
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	53
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.2.4 Koefisien Determinasi	54
4.2.5 Uji Model Keseluruhan (Uji F)	55
4.2.6 Uji t.....	56
4.2.7 Pengujian Hipotesis	57
4.3 Pembahasan	58
4.3.1 Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Auditor	58
4.3.2 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	61
5.3 Keterbatasan dan Saran	62

DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan Fungsional Auditor Pemerintah	24
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden.....	44
Tabel 4.2 Hasil pengujian Validitas.....	46
Tabel 4.3 Hasil pengujian Reliabilitas.....	47
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel	48
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Multikolinieritas	53
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.7 Uji F.....	55
Tabel 4.8 Uji t.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Rata-rata skor jawaban variabel Locus of Control.....	49
Gambar 4.2 Rata-rata skor jawaban variabel Kompleksitas Tugas	50
Gambar 4.3 Rata-rata skor jawaban variabel Kinerja.....	51
Gambar 4.4 Uji Normalitas Residual.....	52
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner.....	66
LAMPIRAN B Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	72
LAMPIRAN C Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas	78
LAMPIRAN D Uji Regresi Berganda.....	79
LAMPIRAN E Charts.....	81
LAMPIRAN F Rangkuman Jawaban Responden.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Auditor merupakan profesi yang memiliki kualifikasi tertentu untuk memeriksa sekaligus memberikan opini terhadap laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi pemerintahan. Menurut Yusup (2007) dalam Menezes (2008), auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan negara pada instansi – instansi pemerintah. Di Indonesia audit ini dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. Eksternal auditor atau akuntan publik adalah seorang praktisi dan gelar professional yang diberikan kepada akuntan di Indonesia yang telah mendapat izin untuk memberikan jasa audit umum dan *review* atas laporan keuangan, audit kinerja, dan audit khusus serta jasa *nonassurance* seperti jasa konsultasi, jasa kompilasi, jasa perpajakan. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh akuntan publik ini dilakukan pada perusahaan terbuka, yaitu perusahaan yang *go public*, perusahaan-perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari

laba. Praktik akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

3. Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja.

Halim (2004), menjelaskan bahwa kegiatan perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan baik, mempunyai tingkat efisiensi yang cukup tinggi, dan hasil yang efektif. Oleh karena itu diperlukan internal auditing dalam perusahaan untuk dapat menilai kegiatan yang berkaitan dengan bisnis yang ada di perusahaan. Dalam hal ini peranan internal auditing dapat diartikan sebagai kegiatan penilaian yang independen, yang ada dalam organisasi, dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa kepada manajemen (Halim,2004).

Auditing internal itu sendiri merupakan 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, dalam Khikmah dan Priyanto, 2009).

Pembahasan tentang Auditing Internal tentu berkaitan dengan pelaksana tugasnya, yaitu Auditor Internal. Auditor internal itu sendiri merupakan orang atau badan yang melaksanakan aktivitas internal auditing. Oleh sebab itu Auditor

internal senantiasa berusaha untuk menyempurnakan dan melengkapi setiap kegiatan dengan penilaian langsung atas setiap bentuk pengawasan untuk dapat mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks. Dengan demikian auditing internal muncul sebagai suatu kegiatan khusus dari bidang akuntansi yang luas yang memanfaatkan metode dan teknik dasar dari penilaian. Dengan demikian pemeriksa intern (Auditor internal) harus memahami sifat dan luasnya pelaksanaan kegiatan pada setiap jajaran organisasi, dan juga diarahkan untuk menilai operasi sebagai tujuan utama. Hal ini berarti titik berat pemeriksaan yang diutamakan adalah pemeriksaan manajemen. Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan memahami kebijaksanaan manajemen (direksi), ketetapan rapat umum pemegang saham, peraturan pemerintah dan peraturan lainnya yang berkaitan.

Baru-baru ini, Auditor Internal Pemerintah sering mendapat sorotan tajam terkait dengan kinerjanya yang cenderung menurun, terutama pada pemerintah-pemerintah daerah. Menurut Budhiharjo (2004) dalam Khikmah dan Priyanto (2009) Inspektorat, dahulu Badan Pengawas Daerah (Bawasda) merupakan bagian dari jabatan fungsional audit dan aparat pengawas internal pemerintah yang berada di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi, Inspektorat dapat menjadi ujung tombak untuk meningkatkan akuntabilitas publik dan transparansi dalam pengelolaan keuangan di daerah. Peran inspektorat ini menjadi sangat penting karena kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi menempatkan daerah, terutama Provinsi, Kabupaten dan Kota sebagai pelaksana terdepan pembangunan. Daerah akan banyak menerima limpahan dana dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) seperti dana alokasi umum (DAU) dan dana alokasi

khusus (DAK). Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas inspektorat untuk pengawasan keuangan di daerah menjadi krusial

Proses penataan ulang departemen audit pemerintah berpengaruh terhadap sikap yang diambil oleh auditor mereka. Hal yang mungkin terjadi yaitu auditor mungkin saja berperilaku yang menyimpang dalam menyelesaikan pekerjaan (audit) yang diberikan kepada mereka. Untuk menghindari praktik-praktik audit seperti itu, diperlukan suatu kepribadian atau variabel yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku auditor seperti itu, dan kepribadian atau variabel tersebut adalah *Locus of Control* (LOC).

Locus of control (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 1996). Menurut Rotter (1996) dalam Patten (2005) *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Tekanan kerja itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan (Montgomery, dkk, 1996, dalam Aji, 2010).

Auditor sebagai individu yang mempunyai faktor bawahan juga diperkirakan mempengaruhi kinerja auditor. Faktor bawahan berupa *locus of control*, pengalaman, dan kemampuan yang dirasakan. Auditor yang mempunyai *locus of control* internal 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. Auditor

yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk penugasan audit akan berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil penelitian mengenai hubungan struktur tugas dengan *Locus of Control* pada perusahaan *Big Six* (sekarang *Big Four*) (Hyatt dan Prawitt, 2001), menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor yang memiliki kecenderungan *Locus of Control* internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan *Locus of Control* eksternal. Hyatt dan Prawitt (2001) juga menyatakan bahwa *Locus of Control* internal secara signifikan berhubungan dengan tingkat pengalaman untuk perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, namun tidak demikian pada perusahaan yang lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Locus of Control* dan tingkat pengalaman di dalam perusahaan yang tidak terstruktur bisa menjadi fungsi adanya kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi auditor yang memiliki *Locus of Control* internal dalam lingkungan perusahaan yang tidak terstruktur.

Berdasarkan sampel yang terdiri dari 50 orang internal auditor yang berasal dari enam perusahaan AS yang berkedudukan di wilayah Midwest, penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa, studi ini memberikan hasil yang sama seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Hasilnya menyatakan bahwa internal auditor dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan *Locus of Control* internal.

Sementara itu, penerapannya di Indonesia telah diungkapkan Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Selain itu, Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh Menezes (2008) disimpulkan bahwa *Locus of Control* berdampak pada lingkungan kerja internal audit yang tidak terstruktur dimana internal auditor yang memiliki *Locus of control* internal akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, namun demikian *Locus of Control* tidak berdampak pada kepuasan kerja internal auditor.

Pelaksanaan kinerja audit harus memenuhi standar pelaksanaan audit. Badan audit *research* ternama telah mendemonstrasikan bahwa sejumlah faktor individu terbukti berpengaruh terhadap keputusan seorang auditor (Solomon dan Shields, 1995, dalam Jamilah, dkk, 2007) dan bahwa pengaruh dari faktor-faktor tersebut berubah-ubah sesuai dengan meningkatnya kompleksitas tugas yang diberikan. (Tan dan Kao 1999; Libby 1995, dalam Jamilah, dkk, 2007).

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.

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007, dalam Nadhiroh, 2010). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982, dalam Nadhiroh, 2010). Kompleksitas tugas merupakan proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur (Campbell, 1988; Wood, 1986; Bonner dan Sprinkle, 2002 dalam Arywanti dan Martani, 2009).

Bonner (1994) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukan pengujian terhadap kompleksibilitas tugas untuk sebuah situasi audit yang perlu dilakukan. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

- a) Kompleksibilitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b) Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksibilitas tugas audit.
- c) Pemahaman terhadap kompleksibilitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

Kompleksitas penugasan audit merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993) dalam Arywanti dan Martani (2009) menyatakan bahwa kompleksitas penugasan

audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya.

Namun demikian, beberapa penelitian lain menemukan bahwa kinerja secara umum akan menurun karena meningkatnya kompleksitas tugas (Simnett dan Trotman, 1989; Simnett, 1996 dalam Tan, dkk, 2002). Restuningtias dan Indriantoro (2000) dan Prasita dan Adi (2007) dalam Arywanti dan Martani (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu.

Kesimpulan dari beberapa penelitian diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Engko dan Gudono (2007) dan juga penelitian dari Arywanti dan Martani (2009) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan replikasi yang didasarkan atas beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas secara singkat. Pada intinya meneliti tentang pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja internal auditor. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menambah variabel kompleksitas tugas audit dan menggunakan obyek Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Identifikasi masalah penelitian ini adalah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Penelitian ini diarahkan pada efektivitas kinerja auditor internal dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya. Aspek variabel *locus of control* dan kompleksitas tugas audit mempengaruhi kinerja

auditor internal pemerintah, yaitu yang bekerja pada kantor Inspektorat dalam menghasilkan audit atas laporan pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah : “**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL** (Studi pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* dengan kinerja auditor internal ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompleksitas tugas audit dengan kinerja auditor internal ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor internal.
- b. Menganalisis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor internal.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang akuntansi terutama berkaitan dengan analisis pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal pada sektor pemerintahan di Indonesia.

1.3.2.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi pemerintahan diharapkan dapat membantu menunjukkan pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal sehingga dapat mengambil langkah – langkah yang tepat untuk membangun kinerja auditor internal yang lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik ini.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini dibagi dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat isi dari penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur, yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah diterapkan untuk selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah, serta berisi penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta menguraikan pembahasan mengenai pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal. Pembahasan masalah ini dilakukan atas analisis data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yang telah ditetapkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir dan sekaligus menjadi penutup dari skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang bersifat membantu dalam penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan menyediakan seperangkat konsep pengukuran dan inovasi pencapaian kinerja dari seperangkat proses bisnis dan kebijakan pengambilan keputusan.

Kontributor utama terhadap ilmu keperilakuan adalah psikologi, sosiologi dan psikologi sosial yang mana mencoba menggambarkan dan menjelaskan perilaku manusia walaupun secara keseluruhan ketiga disiplin tersebut memiliki perbedaan perspektif mengenai kondisi manusia. Psikologi terutama adalah disiplin ilmu dengan kajian bagaimana cara seorang individu bertindak. Di pihak lain, sosiologi dan psikologi sosial, memusatkan perhatian pada perilaku kelompok sosial. Penekanan keduanya adalah pada interaksi antara orang – orang, dan bukan pada rangsangan fisik. Perilaku diterangkan dalam kaitannya dengan hubungan sosial, pengaruh social dan dinamika kelompok (Siegel dan Marconi, 1986).

Akuntansi keperilakuan lebih fokus kepada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi (Ikhsan dan Ishak, 2005, dalam Menezes, 2008). Ruang lingkup akuntansi keperilakuan terdiri dari:

1. Aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap disain dan konstruksi sistem akuntansi,
2. Studi tentang reaksi manusia terhadap format dan isi laporan akuntansi,
3. Cara dengan mana informasi diproses untuk membantu dalam pengambilan keputusan,
4. Pengembangan teknik yang dapat mengkomunikasikan perilaku para pemakai data, dan
5. Pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, cita – cita, serta tujuan dari orang – orang yang menjalankan organisasi.

Berikut ini dijelaskan faktor – faktor sosiologi, psikologi, dan psikologi sosial yang relevan dengan akuntansi keperilakuan (Siegel dan Marconi, 1989). Faktor – faktor ini meliputi sikap, motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian.

Berikut penjelasannya:

a) Sikap

Sikap adalah suatu hal yang mempelajari mengenai seluruh tendensi tindakan, baik yang menguntungkan maupun kurang menguntungkan, tujuan manusia, obyek, gagasan, atau situasi.

b) Motivasi

Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

c) Persepsi

Persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, obyek, serta manusia.

d) Pembelajaran

Pembelajaran didefinisikan sebagai proses dimana perilaku baru diperlukan.

e) Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespons lingkungannya. Kepribadian adalah intisari dari perbedaan individu.

2.1.2. Teori Atribusi

Teori Atribusi merupakan sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/internal), misalnya sifat, karakter, sikap dan sebagainya, atautkah disebabkan oleh keadaan eksternal, misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Luthans, 2005).

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2008). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi

sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Robbins, 2008):

1. Konsensus (*consensus*); perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhususan (*distinctiveness*); perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*); perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Teori atribusi menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control* dengan kinerja. Menurut Luthans (2005) bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab – sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 2008). Penjelasan mengenai teori atribusi tersebut sejalan dengan pengertian tentang *locus of control*, yang menurut Rotter (1996) dalam Patten (2005) *Locus of Control* (LOC)

adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya.

2.1.3. Teori Motivasi

Motivasi menurut Robbins (2005) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual, dari ketiga unsur pendapat ini adalah upaya tujuan dan kebutuhan.

Sedangkan menurut Gibson (1994) dalam Kartika dan Wijayanti (2007) motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilakunya. Secara lebih khusus Hellriegel *et al* (2001) dalam (Ghozali & Ivan, 2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Dalam teori X dan Y yang ditemukan oleh Mc Gregor, individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan bertipe X dikarenakan mereka tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa agar berprestasi, mereka harus dimotivasi oleh lingkungannya. Sedangkan untuk *locus of control* internal akan bertipe Y dikarenakan mereka menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab, dan dapat menjalankan pengarahan diri.

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of*

control Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih.

Teori motivasi menjelaskan hubungan antara variabel kompleksitas tugas dengan kinerja Auditor Internal Pemerintah. Auditor Internal Pemerintah merupakan Pejabat Fungsional yang mekanisme kenaikan pangkat dan golongannya berbeda dengan Pejabat Struktural. Pada Pejabat Fungsional, kenaikan pangkat dan golongannya berdasarkan angka kredit yang diperoleh Auditor setelah melaksanakan tugas audit. Oleh karena itu, para Auditor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah cenderung berlaku aktif yang bersifat tugas mandiri karena termotivasi untuk mengumpulkan angka kredit yang diperoleh dari tugas pengauditan untuk mempercepat kenaikan pangkat dan golongan. Sehingga kompleksitas tugas setiap jenjang pejabat fungsional auditor akan berpengaruh terhadap kinerja, baik kinerja perseorangan maupun lembaga. Hal ini menjadi konsekuensi terhadap aturan kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan angka kredit.

2.1.4. Locus of Control

Locus of control (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Rotter (1990, h. 489) dalam Patten (2005) mendefinisikan *Locus of Control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah

penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau pribadi karakteristik, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga. Tekanan kerja itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan (Montgomery, dkk, 1996, dalam Aji, 2010).

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bias mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada eksternal (Baron & Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

2.1.5. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Disini pengambil keputusan atau auditor internal pada khususnya dituntut untuk mengembangkan pola pikir, kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks tersebut dapat terselesaikan dengan lancar.

Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007, dalam Nadhiroh, 2010). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982, dalam Nadhiroh, 2010). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Chung dan Monroe (2001) mengemukakan argumen yang sama, bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan
2. Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Bonner (1994) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukan pengujian terhadap kompleksibilitas tugas untuk sebuah situasi audit yang perlu dilakukan. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

- a) Kompleksibilitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b) Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksibilitas tugas audit.
- c) Pemahaman terhadap kompleksibilitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

2.1.6. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai setelah melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Butuh proses dan usaha yang maksimal dalam menjalankan suatu pekerjaan agar kinerja dapat dikatakan baik dan sukses. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai

dengan pekerjaan yang ditekuninya (Marier dalam Suartana, 2000). (Dunham, 1984 dalam Maryanti, 2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi dari usaha. Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) dalam wikipedia bahasa indonesia, menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Suartana, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988, dalam Menezes, 2008). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja auditor juga seringkali identik

dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi akuntan (Larkin dan Seweikart, 1992, dalam Menezes, 2008).

Menurut Lee (2000) dalam Araminta (2011) menjelaskan bahwa orang akan menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil kerja; sehingga hasil pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja.

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *locus of control* internal memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *locus of control* eksternal (Baron & Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). Penelitian Rotter, (1990) dalam Hyatt & Prawitt (2001) menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka. Hyatt dan Prawitt (2001) membuktikan bahwa *locus of control* dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor *internal* dan juga pihak auditor *eksternal*.

2.1.7. Auditor Internal

Menurut Araminta (2011) Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit setiap laporan keuangan dan kegiatan

suatu perusahaan atau organisasi. Untuk entitas hukum pada umumnya diklasifikasikan kedalam tiga kelompok:

1. Auditor Independen

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat ijin praktek dari Menteri Keuangan. Auditor independen harus independen, tidak memihak pada kliennya karena pihak klien yang memanfaatkan jasa auditor independen adalah pihak selain kliennya. Oleh karena itu, independensi auditor dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintah atau pertanggungjawaban yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak. Jabatan fungsional dalam auditor pemerintah adalah :

- a) Auditor trampil, terdiri dari:
 - i. Auditor pelaksana
 - ii. Auditor pelaksana lanjutan
 - iii. Auditor penyelia
- b) Auditor ahli, terdiri dari:
 - i. Auditor pertama
 - ii. Auditor muda
 - iii. Auditor madya
 - iv. Auditor utama

Tabel 2.1
Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan Fungsional Dalam Auditor Pemerintah

1)	Auditor Pelaksana
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit kinerja
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan evaluasi;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan revidi;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
2)	Auditor Pelaksana Lanjutan
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas

	rendah dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan evaluasi;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan reviu;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
3)	Auditor Penyelia
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit kinerja
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan evaluasi;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan reviu;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
4)	Auditor Pertama
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit kinerja;
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit atas aspek keuangan tertentu;
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit untuk tujuan tertentu;

d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
e)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan evaluasi;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan reviu;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan pemantauan;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan pengawasan lain;
j)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
5) Auditor Muda	
a)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja;
b)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit atas aspek keuangan tertentu;
c)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit untuk tujuan tertentu;
d)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
e)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
f)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam kegiatan evaluasi;
g)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan reviu;
h)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pemantauan;
i)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pengawasan lain;
j)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
6) Auditor Madya	
a)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
b)	Mengendalikan teknis pelaksanaan kegiatan pengawasan (audit, evaluasi, reviu, pemantauan dan pengawasan lain);
c)	Melaksanakan kegiatan pengorganisasian pengawasan;
d)	Melaksanakan kegiatan pengendalian pengawasan;
e)	Membantu melaksanakan kegiatan perencanaan dan evaluasi pengawasan.
7) Auditor Utama	
a)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses

	penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
b)	Mengendalikan mutu pelaksanaan kegiatan pengawasan (audit, evaluasi, revidu, pemantauan dan pengawasan lain);
c)	Melaksanakan kegiatan perencanaan pengawasan;
d)	Melaksanakan kegiatan evaluasi pengawasan;

Sumber : Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara
No.PER/220/M.PAN/7/2008

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan kekayaan atas organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karena itu berstatus sebagai pegawai perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat ia bekerja (Yusup, 1987 dalam Menezes, 2008). Ruang lingkup auditor internal meliputi tugas-tugas berikut ini:

1. Menelaah reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi semacam itu.
2. Menelaah sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi tersebut telah mematuhi.

3. Menelaah perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.
4. Menilai keekonomisan dan efisiensi sumber daya yang digunakan.

2.1.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Patten (2005) menyatakan bahwa auditor internal dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan *Locus of Control* internal.

Penelitian dari Engko dan Gudono (2007) pada Simposium Nasional Akuntansi X di Makasar. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin rendah kompleksitas tugas maka gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja dan Auditor yunior yang memiliki *locus of control* eksternal maupun *locus of control* internal dengan gaya kepemimpinan yang direktif maupun suportif akan memiliki kepuasan kerja yang sama.

Penelitian dari Kartika dan Wijayanti (2007) pada Simposium Nasional Akuntansi X di Makasar. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional, sedangkan *Locus of control* internal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dan *Locus of control* sebagai variabel anteseden hubungan kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh Menezes (2008) disimpulkan bahwa *Locus of Control* berdampak pada lingkungan kerja internal

audit yang tidak terstruktur dimana internal auditor yang memiliki *Locus of control* internal akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal, namun demikian *Locus of Control* tidak berdampak pada kepuasan kerja internal auditor.

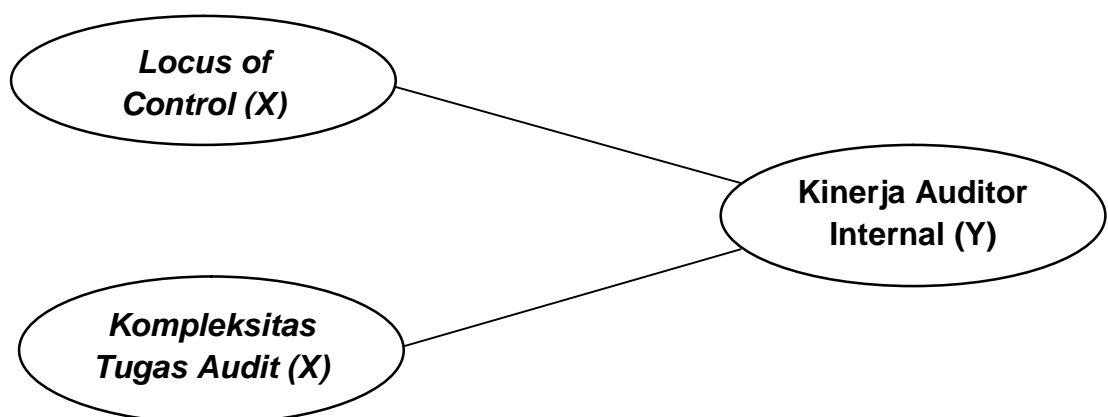
2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel dari *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 *locus of control* dan kompleksitas tugas audit merupakan variabel independen/ sebab. Sedangkan kinerja auditor internal merupakan variabel dependent/ akibat.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.3. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. *Locus of control* 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 dalam sebuah lingkungan audit.

Hasil penelitian Patten (2005) menunjukkan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *Locus of Control* dapat membantu departemen audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka. Seperti yang telah dijelaskan diatas, jika auditor memiliki *Locus of Control* internal, sehingga mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Sementara itu, Kartika dan Wijayanti (2007) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki *Locus of Control* internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Locus of control internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

2. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Internal

Bonner (1994) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukan pengujian terhadap kompleksibilitas tugas untuk sebuah situasi audit yang perlu dilakukan. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

- a. Kompleksibilitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b. Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksibilitas tugas audit.
- c. Pemahaman terhadap kompleksibilitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

Kompleksitas tugas ini 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.

Kompleksitas penugasan audit merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Menurut Libby dan Lipe (1992) dan Kennedy (1993) dalam Arywanti dan Martani (2009) menyatakan bahwa kompleksitas penugasan audit dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal

tersebut dapat mempengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya.

Sedangkan menurut Tan, dkk (2002), kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh meningkatnya kompleksitas tugas pada saat auditor memiliki pengetahuan dan akuntabilitas tinggi, atau memiliki pengetahuan dan akuntabilitas rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Engko dan Gudono (2007) dan penelitian dari Arywanti dan Martani (2011) juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompleksitas Tugas Audit berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel terikat (variabel dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor internal dilambangkan dengan huruf Y, sedangkan variabel bebasnya (variabel independen) adalah *locus of control* dan kompleksitas tugas dilambangkan dengan huruf X1 dan X2.

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

3.1.2.1 Variabel Dependen (Y)

1. Kinerja Auditor Internal

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Wikipedia Bahasa Indonesia).

Variabel kinerja Auditor Internal diukur dengan evaluasi kinerja staf dari pimpinan internal auditor yang ikut dalam survei dengan menggunakan skala 1-5 (1 = paling buruk; 5 = paling baik).

3.1.2.2 Variabel Independen (X)

1. Locus of Control (X1)

Locus of Control adalah ukuran keyakinan individu atas kejadian yang menimpa dirinya (Indriantoro, 2000). *Locus of control* terdiri dari dua bagian yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *locus of control* Internal adalah individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya, dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. *locus of control* internal berpandangan bahwa peristiwa-peristiwa yang akan terjadi diakibatkan oleh keputusan-keputusan yang dimilikinya. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah individu yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kontrolnya (Rotter, 1966). *Locus of control* eksternal menyebabkan individu merasa tidak mampu menguasai keadaan sehingga timbul kecemasan (*anxiety*) yang akan menurunkan keahlian/kinerja individu. Pertanyaan tentang *locus of control* diukur dengan Skala Rotter yang dikembangkan oleh Spector (1988) dalam Donnelly, dkk (2003) yang terdiri dari 16 item yang diukur dengan 5 skala likert.

2. Kompleksitas Tugas (X2)

Variabel kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat

serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk, 2007).

Variabel kompleksitas tugas diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Risdayani (2003) dalam Engko Cecilia dan Gudono (2007) dengan 6 item pertanyaan yang diukur dengan 5 skala likert mulai dari sangat rendah (1) sampai sangat tinggi (5).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal pemerintah atau Pejabat Fungsional Auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 37 responden, terdiri dari auditor penyelia, pertama, muda, dan madya.

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). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal atau Pejabat Fungsional Auditor.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Dalam penulisan ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai

dengan keinginan peneliti (Mas'ud, 2004). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian, seperti kepribadian dan kinerja auditor. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yakni auditor internal yang bekerja di inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data menurut sumbernya dapat diklasifikasikan dalam data internal, data eksternal, data primer dan data sekunder. Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang diperoleh secara langsung melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2001). Dalam mewawancarai responden menggunakan alat yaitu kuesioner, yang berupa daftar pertanyaan yang disebar kepada responden sesuai dengan permasalahan dari variabel *locus of control*, kompleksitas tugas audit, dan kinerja audit internal yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan dari responden.

Dalam pengumpulan data, dilakukan beberapa tahapan. Pertama, berkaitan dengan penelitian diluar lingkungan kampus, maka diperlukan ijin penelitian dari fakultas. Tahap pertama ini merupakan proses pembuatan ijin penelitian dari fakultas. Setelah memperoleh ijin dari fakultas, tahap kedua ialah memberikan

surat ijin dari fakultas kepada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Perlu diketahui bahwa apabila akan melakukan penelitian pada instansi pemerintah, khususnya di lingkungan Provinsi Jawa Tengah, diwajibkan untuk mendapatkan surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah sebagai syarat penelitian lebih lanjut pada instansi terkait. Setelah memperoleh surat rekomendasi untuk menindaklanjuti penelitian, maka pada tahap ketiga ini penulis langsung menuju ke objek penelitian yakni Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan membawa surat rekomendasi sebagai syarat melakukan penelitian. Selanjutnya pada tahap terakhir dilakukan pembagian kuesioner pada target responden yakni Pejabat Fungsional Auditor di Inspektorat provinsi Jawa Tengah. Pada tahap pembagian ini tidak dilakukan secara langsung kepada Pejabat Fungsional Auditor, namun dengan cara menitipkan kuesioner tersebut pada salah satu staf yang telah ditugaskan untuk membantu proses penelitian, kemudian diambil kembali setelah selang waktu beberapa minggu.

3.5. Uji Kualitas Data

3.5.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur (Ghozali, 2006). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir, korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*. Jika koefisien korelasi (r) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau

0,05), maka dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Namun jika sebaliknya maka bernilai negatif atau positif tetapi lebih kecil dari r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0,05), maka butir pertanyaan dinyatakan invalid atau harus dihapus.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Pengujian reliabilitas diuji kembali pada kuesioner yang dikembangkan kembali dalam bahasa Indonesia berdasarkan item-item pertanyaan. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2006).

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang ada dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif bertujuan menggambarkan penjelasan mengenai prosentase berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir,

dan lainnya. Data diperoleh dari kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh akan disortir terlebih dahulu dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pertama, kuesioner yang disebar harus diisi oleh orang yang tepat dan kedua, setiap item pertanyaan diisi dengan lengkap. Setelah disortir, data tersebut dianalisis secara deskriptif yang meliputi menghitung nilai *mean*, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen (bebas) menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres

terhadap variable bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai nilai VIF dibawah 10
2. Mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10

Jika variable bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variable bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variable bebas lainnya.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variable terikat (*ZPREID*) dengan residualnya (*SRESID*). Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3.7. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2006). Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

Analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui *pengaruh locus of control* dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal. Dalam penelitian ini kinerja auditor internal merupakan variabel dependen sedangkan *locus of control* dan kompleksitas tugas merupakan variabel independennya.

3.8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh locus of control dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor diuji dengan alat analisis yang telah disebutkan di atas yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel

dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2006). Hipotesis yang diuji dengan analisis regresi berganda, uji validitas, dan uji reliabilitas juga diuji dengan uji t, uji F, dan uji R-Square untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Untuk pengambilan keputusan statistik, dapat digunakan dua cara:

1. Koefisien Korelasi dibandingkan dengan nilai r tabel (korelasi tabel)

- Apabila Koefisien Korelasi $> r$ tabel, maka ada korelasi yang signifikan atau hipotesis diterima.
- Apabila Koefisien Korelasi $< r$ tabel, maka tidak ada korelasi yang signifikan atau hipotesis tidak diterima.

2. Melihat Signifikansi

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (5%), maka ada korelasi yang signifikan atau hipotesis diterima.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (5%), maka tidak ada korelasi yang signifikan atau hipotesis tidak diterima.