

**ANALISIS PENGARUH
LOCUS OF CONTROL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur)**

Tri Maryanti¹, Endah Susilowati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur, Indonesia
Email: limon3yanti@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of locus of control and leadership style on the performance of BPK auditors at the Representative Office of East Java Province. The results of research with the path coefficient Smart PLS test analysis state that locus of control has a significant effect on auditor performance and leadership style also has a significant effect on the performance of BPK auditors at the Representative Office of East Java Province. The result of R-Square (R²) auditor performance is 0.96, which means that the percentage of the influence of locus of control and leadership style on auditor performance is 96%, while the remaining 4% is explained by other variables.

Keywords : Locus of Control, Leadership Style, and Auditor Performance

ABSTRAK

Riset ini dilakukan guna mengetahui pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor BPK di Kantor Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hasil riset dengan analisis uji *path coefficient* Smart PLS menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor dan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor BPK pada Kantor Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Hasil R-Square (R²) kinerja auditor ialah sebesar 0.96 yang berarti persentase besarnya pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor ialah 96% sedangkan 4% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain.

Kata Kunci : Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kinerja auditor BPK semakin menjadi sorotan publik. Kasus skandal keuangan yang melibatkan auditor BPK tidak lepas pula menjadi bahasan yang membentuk stereotip negatif atas kinerja auditor BPK. Sebagaimana dimuat dalam <https://www.cnnindonesia.com/>, <https://nasional.kompas.com> yang diunduh pada Selasa tanggal 3 Maret 2020, diungkapkan bahwa terdapat beberapa kasus pelanggaran kode etik oleh auditor BPK perihal pemberian suap, gratifikasi, dan tindak pencucian uang. Jeratan hukum yang dikenakan kepada para auditor tersebut menunjukkan pelanggaran kode etik dimana para auditor tidak menjalankan tugas sebagai pemeriksa dengan profesional sehingga menyebabkan citra auditor menjadi buruk di mata masyarakat. Kinerja Pemeriksa BPK sesungguhnya tidak

hanya diukur dari kepatuhan kode etik semata namun atas pelanggaran tata tertib bagi yang tidak mematuhi jam atau pemenuhan waktu kedinasan juga dapat memperoleh sanksi administratif berupa Pemotongan Tunjangan Kegiatan dan Pembinaan Khusus (TKPK-BPK) dimana hal ini diatur dalam Keputusan Sekretaris Jenderal BPK RI Nomor 262/K/X-XIII.2/10/2008 tentang Tata Cara Pemotongan Tunjangan Kegiatan dan Pembinaan Khusus BPK. Selain itu, kinerja para pemeriksa BPK sendiri juga tidak terlepas dari adanya pengaruh karakteristik pribadi serta gaya kepemimpinan yang dipakai di lingkungan tempat kerja.

Locus of control ialah aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang auditor dengan *locus of control internal* yang baik akan senantiasa punya kendali diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaan karena berhasil tidaknya seorang auditor tersebut dalam bekerja sangat tergantung dari diri mereka sendiri, bukan dari orang lain. Terdapat juga auditor yang merasa jika kesuksesan dalam bekerja itu sangat ditentukan oleh faktor eksternal di luar diri seperti kekuasaan dari atasan, nasib, serta keberuntungan. Auditor yang seperti ini berarti memiliki *locus of control* eksternal yang lebih dominan. Rofingatun (2018) dalam risetnya menjelaskan jika gaya kepemimpinan ternyata mampu mempengaruhi kinerja dari auditor. Seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan wajib mengarahkan dan mengatur karyawan agar bekerja secara efektif untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan yang menjadi faktor diluar individu, terdapat pula faktor yang berasal dari diri individu dan turut berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kepuasan kerja. Handoko (2002:56) mengungkapkan bila kepuasan kerja adalah kondisi dimana secara emosional karyawan menilai pekerjaan yang sedang atau akan mereka lakukan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung akan memperlihatkan *feedback* positif bagi perusahaan dimana loyalitas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.

Banyak penelitian dan teori telah mengungkapkan bahwa *locus of control* yang baik dan gaya kepemimpinan mampu menciptakan situasi kerja serta memberikan dorongan terhadap auditor untuk mendukung pencapaian kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja akan mendorong auditor untuk mencapai kinerja yang baik.

Upaya lembaga BPK dalam memperoleh hasil kinerja auditor yang baik tidak lepas dari penciptaan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya. Hersey dan Blanchard (1992) menyebut gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh 3 faktor yakni pimpinan, bawahan, dan situasi yang ada disekitarnya. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu menyesuaikan keadaan situasi di lingkungan kerjanya dimana pimpinan tersebut dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan kepada para bawahannya.

Beberapa uraian penelitian telah menyimpulkan adanya pengaruh positif *locus of control* serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari auditor BPK. Hasil riset Fembriani & Budiarta (2016) dengan responden auditor BPK Perwakilan Bali mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ternyata tidak memiliki pengaruh positif pada kinerja dari auditor. Hal ini dikarenakan meski pimpinan BPK memiliki gaya kepemimpinan yang baik, akan tetapi hasil pekerjaannya tidak akan maksimal apabila tidak ditunjang dengan kerja keras dari para auditor yang ditugaskan. Hasil riset tersebut menjadi salah satu dasar kuat penulis untuk melakukan penelitian pada auditor BPK RI Perwakilan Jawa Timur dengan menyandingkan *locus of control* sebagai variabel yang berperan memberikan pengaruh internal pada diri auditor.

Penulis mengangkat materi penelitian perihal faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja auditor dengan mendasarkan teori, pendapat dari para ahli, serta hasil riset terdahulu yang mengungkapkan jika kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *locus of control* serta gaya kepemimpinan. Pemilihan auditor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai responden dilatarbelakangi alasan bahwa riset sebelumnya belum mengukur variabel internal dan eksternal dalam pengaruhnya pada kinerja dari auditor eksternal pemerintah.

BPK dipilih sebagai lokasi riset karena merupakan unit organisasi pelaksana BPK yang cukup besar yaitu memiliki 39 entitas pemeriksaan meliputi Pemerintah Provinsi dan Kota/Kabupaten se-Provinsi Jawa Timur. Jumlah auditor fungsional aktif yang tercatat per 15 Mei 2020 sejumlah 165 orang sehingga pemilihan penelitian pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dianggap cukup mewakili sejumlah auditor di BPK perwakilan wilayah barat.

Uraian teori, hasil riset sebelumnya serta adanya dugaan faktor internal serta eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor di lingkungan BPK Perwakilan Jawa Timur. Rumusan masalah yang akan disusun menjadi hipotesis dalam penelitian ini dilatar belakangi dugaan sementara atas faktor internal yaitu *locus of control* maupun eksternal yaitu gaya kepemimpinan yang mendukung kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kinerja auditor. Tema riset yang dipilih penulis adalah Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Locus of Control

Locus of control menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:161) adalah suatu uraian karakteristik kepribadian seseorang yang menganggap bahwa kendali kehidupan itu berasal dari dalam diri orang tersebut sendiri (*internalizers*). Sedangkan seseorang yang memiliki

keyakinan bahwa kehidupan itu dikendalikan oleh berbagai faktor dari luar diri orang tersebut biasa disebut sebagai *externalizer*. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Robbins and Judge (2011:138) yang menyatakan jika *locus of control* ialah tingkatan yang mana seseorang yakin jika kesuksesan itu datang dari diri mereka sendiri.

Kreitner dan Kinichi (2014:179) dalam risetnya menyebutkan jika *locus of control* itu ada 2 jenis. *Locus of control internal* ialah kondisi dimana seseorang memiliki keyakinan akibat mampu mengendalikan diri sendiri dengan baik. *Locus of control eksternal* adalah kondisi yang mana seseorang yakin bahwa kesuksesan mereka sangat tergantung dari lingkungan sekitar dan bukan dari dalam dirinya sendiri.

Salah satu ciri orang yang mempunyai *locus of control* yakni orang tersebut akan senantiasa berada dalam kendali diri, tidak mudah cemas serta tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan ataupun tindakan. Oleh karena itu, auditor dengan *locus of control* akan sedikit kemungkinan salah dalam mengambil suatu keputusan karena auditor tersebut memiliki kendali diri yang baik (Retnowati, 2009:20).

Gaya Kepemimpinan

Wirawan (2013:138) menguraikan gaya kepemimpinan sebagai cara yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi, mengendalikan, serta mengatur tindakan orang lain guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:274), gaya kepemimpinan ialah suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengatur bawahannya. Tindakan ini harus dilakukan guna mengarahkan bawahan agar bekerja secara optimal dan tidak bermalasan-malasan.

Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam suatu organisasi. Riset Fembriani & Budiarta (2016) mengungkapkan kalau gaya kepemimpinan ternyata tidak punya pengaruh terhadap kinerja dari auditor di BPK Kantor Perwakilan Bali.

Meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor BPK didominasi jenis gaya kepemimpinan situasional, yaitu kombinasi antara gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi, serta delegasi namun tipe gaya kepemimpinan lain juga dituntut untuk diterapkan sesuai kondisi yang dibutuhkan. Atasan akan mengidentifikasi tingkat kematangan auditor yang dipimpinya untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2015:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja Auditor adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rofingatun (2018) kinerja auditor ialah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor dalam suatu penugasan tertentu, diukur dalam suatu indikator tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Indikator dalam menilai kinerja auditor tersebut berkaitan dengan kualitas/mutu pekerjaan yang diselesaikan serta ketepatan waktu pengerjaannya dari *deadline* waktu yang diberikan.

Menurut Kurnia (2019) kinerja auditor adalah wujud kerja yang dilaksanakan oleh auditor guna mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja auditor dapat diukur dari standar serta kurun waktu yang dicapai: Pertama, kualitas kerja yaitu kemampuan auditor dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan. Kedua, kuantitas kerja, yakni total yang berhasil diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Ketiga, ketepatan waktu, ialah batas waktu yang ada untuk auditor dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Hasil penelitian Pawitra dan Suhartini (2019) mengungkapkan pentingnya keharusan seorang auditor untuk meningkatkan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat membuat penilaian audit yang lebih baik sebagai wujud tuntutan kinerja auditor yang optimal. Hasil kajian literatur oleh Kurnia (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja auditor hasil penelitian, diantaranya adalah *locus of control* dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis riset ini ialah :

H₁ : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Riset ini ialah riset kuantitatif dimana desain penelitian yang dipakai dimaksudkan guna menguji pengaruh dari *locus of control* serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari auditor. Riset dilaksanakan di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai objek, diharapkan dapat mewakili persepsi praktisi auditor eksternal pemerintah yang belum pernah diuji perihal materi penelitian tersebut.

Metode Kuantitatif

Sumber Data

Kuesioner disampaikan kepada responden secara elektronik untuk memudahkan mekanisme penyampaian dan rekapitulasi hasil kuesioner. Dalam kuesioner ini, sikap responden akan diukur dalam bentuk skala likert. Sugiyono (2016:134) menyebut skala likert dipakai guna mengukur pendapat, sikap, serta persepsi orang ataupun kelompok tentang fenomena sosial. Kuesioner akan disusun menggunakan interval dengan skala likert 1-5 (Sugiyono, 2016: 93). Rincian skala tersebut ialah:

a. Sangat Tidak Setuju (STS)	=	Skor 1
b. Tidak Setuju (TS)	=	Skor 2
c. Netral (N)	=	Skor 3
d. Setuju (S)	=	Skor 4
e. Sangat Setuju (SS)	=	Skor 5

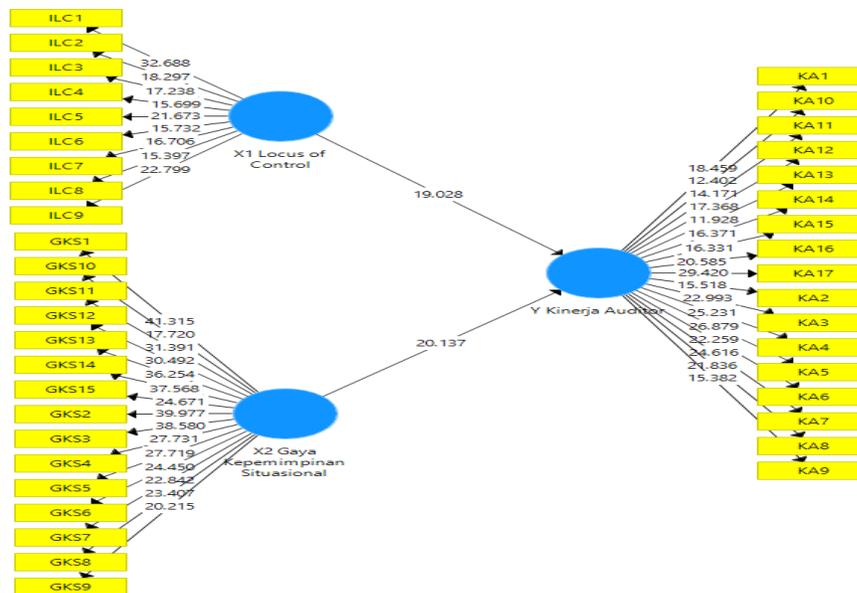
Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei yakni dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden sesuai kriteria berdasarkan alasan penulis dalam pemilihan sampel penelitian. Kuesioner yang disusun berisi daftar pertanyaan tertutup serta pilihan jawaban yang didefinisikan dengan jelas. Pertanyaan tertutup dimaksudkan untuk membantu responden membuat keputusan cepat dalam memilih beberapa alternatif jawaban yang diberikan dan memudahkan penulis dalam menganalisis data hasil kuesioner.

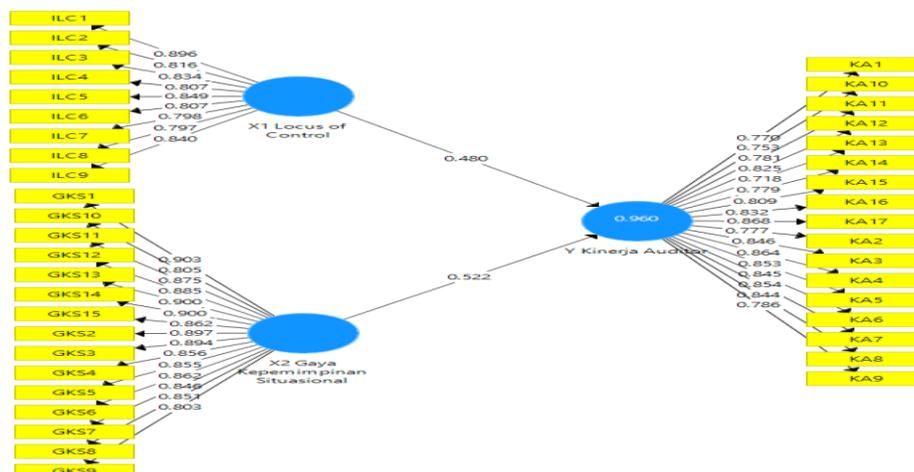
Guna menguji hipotesis, peneliti memakai analisis *Partial Least Square* (PLS) pada program SMART PLS. Evaluasi model PLS dilaksanakan dengan cara evaluasi *inner* serta *outer model*. Ghozali (2014:10) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data (*distribution free*) dan jumlah sampel tertentu. Sampel yang dipilih adalah auditor di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sejumlah 105 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian atas hipotesis penelitian dengan analisis *Partial Least Square* (PLS) pada program SMART PLS diuraikan sebagai berikut :



Sumber : Data Primer (2020)
Gambar 1. Outer Model Struktural PLS



Sumber : Data Primer (2020)
Gambar 2. Inner Model Struktural PLS

Kriteria dalam menilai *outer model* adalah validitas konvergen, validitas diskriminan, serta uji reliabilitas. Berdasarkan hasil olah data memakai *software SmartPLS* guna menghitung nilai *outer loading factor* dalam menilai validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh nilai proksi X_1 , X_2 , dan $Y > 0.5$, sehingga seluruh proksi layak dipakai menjadi indikator refleksi setiap variabel serta layak dilanjutkan tanpa diperlukan adanya modifikasi model. Selain itu, nilai cross loading untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y berdasar hasil olah data menunjukkan nilai > 0.70 . Hal ini

menunjukkan jika masing-masing indikator mempunyai *cross loading* yang ada pada variabel lain sehingga indikator itu valid.

Merujuk data yang diolah menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variabel laten dengan uraian :

Tabel 1. Hasil AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Locus of Control</i> (X_1)	0.685
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.751
Kinerja Auditor (Y)	0.661

Sumber : Data Primer (2020)

Disini terlihat nilai validitas > 0.5 sehingga semua variabel dinyatakan valid dan bisa memberi keyakinan. Uji reliabilitas bisa dipakai guna mengukur konsistensi internal dari alat ukur. Koefisien reliabilitas harus > 0.7 dengan hasil :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Locus of Control</i> (X_1)	0.942	0.951
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.976	0.978
Kinerja Auditor (Y)	0.968	0.971

Sumber : Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa *Composite Reliability* untuk setiap variabel > 0.7. Selain itu *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel juga > 0.7 sehingga dapat diambil kesimpulan kalau semua variable telah lulus uji reliabilitas. Guna menguji adanya pengaruh antar variable, hal ini bisa dilakukan memakai *R Square* (R^2) yang diklasifikasi menjadi model. Berikut disajikan hasil uji *R Square* pada riset ini:

Tabel 3. Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i> (R^2)	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Auditor (Y)	0.960	0.959

Sumber : Data Primer (2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (R^2) kinerja auditor ialah 0.960. Ini berarti prosentase pengaruh 2 variabel riset ini terhadap kinerja auditor ialah sebesar 96%, untuk sisanya yakni 4% dijelaskan oleh variabel lain. Dalam pengujian hipotesis, suatu

penelitian bisa diterima apabila nilai t-hitung (*t-statistic*) \geq t-tabel dengan tingkat kesalahan (α) 5% sebesar 1,96. Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada riset ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ → Y	0.480	0.480	0.025	19.028	0.000
X ₂ → Y	0.522	0.524	0.026	20.137	0.000

Sumber : Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil tabel diketahui nilai koefisien path pengaruh dari *locus of control* pada kinerja auditor adalah 0.480, t-hitung 19.028 > t-tabel (1,96), serta p value 0.000 < 0.05. Hasil ini memperlihatkan kalau *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja dari auditor yang ada di BPK. Hipotesis pertama pada riset ini diterima. Berdasarkan hasil tabel diketahui nilai koefisien path pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor ialah 0.522, t-hitung 20.137 > t-tabel (1,96), serta p value 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis kedua pada riset ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bila gaya kepemimpinan ternyata memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor BPK sehingga hipotesis kedua pada riset ini diterima.

PEMBAHASAN

Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Baik sasaran kerja maupun aspek perilaku dan kemampuan teknis sepenuhnya mencirikan *locus of control* secara komprehensif. Penilaian kinerja auditor BPK dengan proporsi dominan pada sasaran kerja sebesar 60% dan proporsi perilaku dan kemampuan teknis sebesar 40% menunjukkan keterwakilan penilaian *locus of control* para auditor sebagai unsur kinerja. Sasaran kerja maupun aspek perilaku dan kemampuan teknis sepenuhnya mencirikan *locus of control* secara komprehensif.

Jawaban para responden menunjukkan bahwa dirinya merasa puas dengan kemampuan pribadi yang dimiliki, nyaman dengan suasana kerja, selalu ikut terlibat dalam pengembangan organisasi, adanya hubungan baik terhadap rekan kerja dan atasan. Responden merasa mampu berkinerja secara baik dengan adanya dorongan pribadi dan mendasarkan keberhasilan serta prestasi kerja pada diri sendiri. Responden juga berpendapat bahwa hasil penilaian kinerja yang baik berkaitan dengan terlaksananya sasaran kerja secara optimal dan adanya dorongan dari luar dirinya secara optimal seperti halnya dukungan rekan kerja, atasan maupun lingkungan.

Dorongan dari luar diri auditor dirasakan memberikan dampak positif pada perkembangan kemampuan yang sejalan dengan adanya pemberian kesempatan dari atasan dan lingkungan organisasi dalam setiap penugasan kerja. Hal tersebut memperlihatkan kalau *locus of control* memberikan pengaruh kuat pada kinerja auditor. Hasil penilaian terhadap kinerja auditor merupakan cerminan kekuatan keyakinan akan optimalisasi kemampuan diri pribadi auditor dan keberhasilan dukungan dari luar dirinya baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja dalam organisasi.

Hasil riset ini mendukung konsep para ahli serta beberapa riset sebelumnya. Hasil penelitian Rahim dkk (2018) mengungkapkan *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan tidak menjadi satu-satunya faktor mendukung kinerja yang baik, namun gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi faktor lain seperti halnya kepuasan dan prestasi kerja auditor yang bermuara pada optimalnya kinerja auditor. Hasil riset Fembriani & Budiarta (2016) yang mengungkapkan jika gaya kepemimpinan ternyata tidak memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal tersebut diduga karena kesuksesan pekerjaan auditor bisa diperoleh apabila dikakukan dengan kerja keras, tidak semata dari *style* kepemimpinan yang mendukung saja.

Berbeda dengan riset sebelumnya, hasil riset ini mengungkapkan jika gaya kepemimpinan yang dipraktikkan pada objek yang diteliti mampu memberikan dorongan untuk penciptaan iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja. Responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atasan mampu memberikan kesempatan auditor untuk mengembangkan ide dan kemampuannya, memberikan motivasi dalam bekerja, penciptaan pola komunikasi dan pengawasan yang sesuai dengan situasi kerja. Responden juga merasa diberikan kesempatan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara seimbang dengan atasan. Gaya kepemimpinan atasan di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dirasa mampu menjadi faktor eksternal auditor yang dapat memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas. Kesempatan dan kondisi yang diciptakan oleh gaya kepemimpinan tersebut mampu mendorong auditor memperoleh pencapaian terbaik dalam penugasan sehingga hal-hal yang menjadi tolok ukur kinerja auditor, baik pada saat akhir penugasan maupun akhir tahun dapat dinilai dengan hasil maksimal.

SIMPULAN

Merujuk hasil riset, simpulan penelitian ini:

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Penelitian berikutnya patut mempertimbangkan keterbatasan penelitian guna menguji kembali pengaruh *locus of control* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan menguji variabel lain sebagai mediasi.

SARAN

1. Menggunakan teknik wawancara dengan tujuan memperoleh hasil yang dimungkinkan lebih beragam untuk memberikan kedalaman pemahaman atas kondisi dan hal lain yang mempengaruhi kinerja auditor.
2. Memperluas objek penelitian dengan memperluas ragam responden, diantaranya dengan memilih responden internal auditor perusahaan swasta maupun auditor pada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Hal tersebut diharapkan akan meningkatkan objektivitas yang mendukung hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fembriani, A., & Budiarta, I. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(1), 1–17.
- Ghozali, Imam., 2014, Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich and Donelly. 1997, Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses, Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. 2014, Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan, Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia, M. R., Bramasto, A., & Hendaryan, D. (2019). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Internal. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.24843/10.24843/MITE>
- Mangkunegara. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Perusahaan Rosda.
- Pawitra, D. A. K., & Suhartini, D. (2019). The influence of individual behavioral aspects toward audit judgment: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 22(2), 264-273.
- Rahim, S., Muslim, Kusuma, A. H. P., & Leo, M. (2018). *Government Auditor Performance: The Main Role Of Locus Of Control. International Conference And Call For Paper*, 2008. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11886.36166>
- Robbins and Judge. 2011, Perilaku Organisasi; *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Rofingatun, D. S. (2018). Pengaruh Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 13(November), 90–104.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2016, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016, Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*), Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. 2013, Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.