

Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, *Locus Of Control Internal* Dan *Locus Of Control Eksternal* Terhadap Kinerja Auditor

Luh Putu Cassey Junia¹

Luh Komang Merawati²

I A Budhananda Munidewi³

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : casseyjunia@gmail.com

Abstract

Auditor performance is the ability of an auditor to produce findings or examination results from audit activities on financial management and responsibilities carried out in an audit team. Factors that affect the performance of auditors are professionalism, organizational culture, internal locus of control and external locus of control. This research was conducted at the Public Accounting Firm (KAP) in Bali. This research is about the influence of professionalism, organizational culture, internal locus of control and external locus of control on auditor performance. With the inconsistency of the results of previous research and the occurrence of cases of violations of the auditor's code of ethics that can affect the performance of the auditors, it motivates researchers to conduct research again on the performance of the auditors. The technique of determining the sample is purposive sampling, the sample used is 54 auditors. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that professionalism and organizational culture have no effect on auditor performance, while internal locus of control and external locus of control have a positive effect on auditor performance.

Keywords: *Professionalism, organizational culture, internal locus of control, external locus of control and auditor performance.*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan mempunyai peranan penting dalam menyediakan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Sanjiwani, 2015). Seorang auditor harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan. Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Auditor sebagai badan pemeriksa berkewajiban untuk mempertahankan profesionalismenya sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan dan rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun. Kurangnya sikap profesional seorang auditor dan maraknya manipulasi keuangan membuat pihak yang berkepentingan dalam mengambil keputusan mulai menurun kepercayaannya (Fransiska, 2019).

Kasus yang terjadi pada auditor di BUMN dimana komisaris PT Kereta Api mengungkapkan adanya suatu kebohongan atau manipulasi laporan keuangan BUMN tersebut di mana seharusnya perusahaan menerima kerugaian tetapi auditor melaporkan menerima keuntungan. Dari kasus tersebut dapat kita simpulkan, bahwa seorang akuntan publik sudah seharusnya menaati dan memegang secara teguh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (Irsan, 2011). Apabila seorang auditor tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan etika maka izin yang dimiliki auditor tersebut akan dicabut seperti yang terjadi terhadap Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta yang jelas - jelas telah melakukan pelanggaran terhadap SPAP berkaitan dengan Laporan Audit atas Laporan Keuangan Konsolidasi dimana hal ini akan merusak nama baik dari akuntan publik tersebut dan kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik tersebut tentu akan menurun.

Mulyadi (2009:121), menyatakan bahwa profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi akuntan publik masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan.

Seorang auditor dituntut memiliki kemampuan untuk mempertimbangkan profesionalisme dalam pelaksanaan audit. Auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi akan berdampak pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya. Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan (Trisnarningsih, 2011). Menurut penelitian Friska (2012) profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2011). *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. (*perception of why thing happens of what drivers the behavior*). Terkait dengan faktor individual, *Locus Of Control* menentukan tingkat sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *internal* (Ayudiati, 2011).

Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Auditor yang mampu mengontrol aktivitas dan perilakunya untuk menugaskan audit maka akan berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut Sari (2013), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Sembiring, 2011).

Budaya organisasi diduga menjadi faktor yang sangat relevan pada saat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi di masa datang. Kinerja organisasi akan berdampak negatif jika budaya merosot. Budaya organisasi yang menghambat kinerja terdapat pada banyak organisasi, bahkan diberbagai organisasi yang penuh dengan orang pandai sekalipun. Walaupun budaya relatif sulit berubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas terdapat ketidak konsistenan pada hasil penelitian sebelumnya sehingga peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali tentang **“Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Auditor”**.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) menurut Fritz Heider dalam Luthans (2005:182) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap, dan faktor eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Pada dasarnya, karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme auditor merupakan salah satu kunci sukses para auditor dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menciptakan sikap profesionalisme dalam, tiap aktivitasnya, maka auditor dituntut agar dapat melaksanakan tugas pemeriksaannya dengan sungguh-sungguh dan penerapannya sesuai dengan SPAI.

Menurut Rahma (2012) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keihklasan hatinya sebagai seorang auditor. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Cahyani (2015) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan beberapa penjelasan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat, harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri.

Akibatnya karyawan akan memiliki kemandirian, kepercayaan pada diri sendiri, dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kerjanya semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhlash (2014), dan Hanna (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh *Locus of control* internal Terhadap Kinerja Auditor

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2011). *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. (*perception of why thing happens or what drives the behavior*) Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki ringkasan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Sanjiwani (2015) dan Ayudiati (2011) yang

menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jika seorang auditor dengan *locus of control* internal nya baik maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya, sehingga semakin seorang auditor dengan *locus of control* internal semakin bagus kinerja auditor. Berdasarkan uraian dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ : *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Locus of control* eksternal Terhadap Kinerja Auditor

Locus of control mempengaruhi perilaku disfungsi audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly et al, 2003). *Locus of control* menurut Nur (2012) dan Ayudiati (2011) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Maka individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka, individu yang memiliki *locus of control* eksternal sebaiknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Penelitian Sanjiwani (2015) dan Ayudiati (2011) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor dengan *locus of control* eksternal akan membuat kinerja auditor tidak maksimal dikarenakan individu-individu yang memiliki nilai tinggi keeksternalan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga semakin auditor memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi tidak akan membuat kinerja auditor yang baik. Berdasarkan dari uraian dan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄ : *Locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali dan merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah profesionalisme, budaya organisasi, *locus of control* internal dan eksternal, dan kinerja auditor.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Pada penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 95 auditor yang terdapat pada 11 (sebelas) Kantor Akuntan Publik. Berikut merupakan daftar jumlah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali disajikan pada Tabel 1

Tabell

Daftar Nama dan Jumlah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor
1	KAP I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No 1A Lantai 3 Denpasar, Bali. Telp : (0361) 263643	6
2	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	Jl. Muding Indah I No. 5 Kerobokan, Kuta Utara, Badung, Bali. Telp: (0361) 434884	20

3	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyuasri Gg. II No. 5. Telp: (0361) 225580	20
4	KAP Ketut Budiarta dan Anggiriawan	Perum Padang Pesona Graha Adhi, Blok A6, Jl. Gunung Agung Denpasar Barat, Bali. Telp: (0361) 8849168	10
5	KAP Drs. Sri Marno Djogokarsono & Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No. 4, Monang Maning, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 480033, 480032, 482422	11
6	KAP Artayasa	Jl. Buana Raya, Ling Buana Mas Indah No. 02/6 kel. Padangsambian kec. Denpasar Barat 80117	4
7	KAP Ketut Muliarta R.M	Jl. Drupadi No. 25 kel. Sumerta Kelod kec. Denpasar Timur, Denpasar, Bali	7
8	KAP Budhananda Munidewi	Jl. Tukad Irawadi No. 18A Panjer, Denpasar Selatan, Bali	7
9	KAP Arnaya dan Darmayasa	Jl. Cargo Indah IIIA Perum Melang Hill No. 1 Ubung- Denpasar Utara 80116	2
10	KAP Tjahjo, Machdjud Modoporo & Rekan (Cabang)	Jl. Drupadi XIV No. 3 Sumerta Kelod, kec. Denpasar Timur 80235	5
11	KAP Arimbawa	Jl. Tukad Citarum No. 28A Panjer, Denpasar Selatan 80225	3
Jumlah			95

Sumber : Lampiran 1 (data diolah IAPI, 2019)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Unit hasil penelitian ini adalah individu yaitu auditor. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 95. Teknik dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

purposive sampling yaitu metode penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan dasar pemilihan anggota sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di provinsi Bali yang bergabung dalam Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik.
- 2) Auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun.

Jumlah sampel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Akuntan Publik yang Terdapat di Bali

No	Nama KAP	Pengalaman Kerja > 1 Tahun	Jumlah Auditor	Auditor Sesuai kriteria
1	KAP. Arnaya & Darmayasa	2	2	2
2	KAP. Budhananda Munidewi	7	7	7
3	KAP. I Wayan Ramantha	4	6	4
4	KAP. K. Gunarsa	5	20	5
5	KAP. Ketut Budiarta, Drs., M.Si.	10	10	10
6	KAP. Ketut Muliarta RM, Drs., & Rekan	7	7	7
7	KAP. Sri Marmo Djogosarkoro, Drs. & Rekan	11	11	11
8	KAP. Tjahjo, Machdjud Modopuro & Rekan (Cabang)	5	5	5
9	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	6	20	6
10	KAP. Arimbawa	3	3	3
11	KAP. Artayasa	4	4	4
Total Keseluruhan		64	95	64

Sumber: data diolah, 2019

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) teknik analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui keadaan suatu variabel terikat apabila terjadi perubahan terhadap dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

antara profesionalisme, budaya organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.737	1.839		2.576	.013
	PF	.133	.147	.134	.903	.371
	BO	-.063	.111	-.081	-.566	.574
	LCI	.550	.135	.649	4.059	.000
	LCE	.239	.095	.238	2.529	.015

a. Dependent Variable: KA

Sumber: Lampiran 8 (data diolah, 2020)

Model regresi linear pada penelitian ini ditunjukkan oleh persamaan berikut:

$$KA = 4,737 + 0,133PF - 0,063BO + 0,550LCI + 0,239LCE$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,737 menyatakan bahwa apabila profesionalisme (PF), budaya organisasi (BO), *locus of control* internal (LCI), dan *locus of control* eksternal (LCE) bernilai satu (1), maka kinerja auditor (KA) bernilai sebesar 4,737.
- 2) Koefisien regresi dari profesionalisme (PF) sebesar 0,133 dengan signifikansi 0,371, artinya profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 3) Koefisien regresi dari budaya organisasi (BO) sebesar -0,063 dengan signifikansi 0,574, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 4) Koefisien regresi dari *locus of control* internal (LCI) sebesar 0,550 dengan signifikansi 0,000, artinya *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *locus of control* internal naik sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,550 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5) Koefisien regresi dari *locus of control* eksternal (LCE) sebesar 0,239 dengan signifikansi 0,015, artinya *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *locus of control* eksternal naik sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain konstan.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel profesionalisme adalah 0,133 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,371 yang mana nilai signifikansi lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka hipotesis pertama (H1) ditolak.

Hal ini dikarenakan ada tidaknya sifat profesionalisme dalam diri auditor tidak mempengaruhi kinerjanya, sehingga sifat profesional tidak menjamin dalam menilai kinerjanya serta kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Faud (2015) yang menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah $-0,063$ dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,574$ yang mana nilai signifikansi lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu $0,05$. Artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka hipotesis kedua (H2) ditolak.

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak mempertimbangkan pengambilan keputusan untuk menilai kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan penelitian Trisnaningsih (2007) dan Ruditya (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Locus Of Control* Internal terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *locus of control* internal adalah $0,550$ dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000$ yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu $0,05$. Artinya variabel *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

Locus of control adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya (*perception of why thing happens or what drives the behavior*) Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki ringkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Jika seorang auditor dengan *locus of control* internal nya baik maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya, sehingga semakin seorang auditor dengan *locus of control* internal semakin baik kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Penelitian Sanjiwani (2015) dan Ayudiati (2011) yang menunjukkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *locus of control* eksternal adalah $0,239$ dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,015$ yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu $0,05$. Artinya variabel *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis ketiga (H4) ditolak.

Hal ini disebabkan karena jika seorang auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, maka dapat dikatakan bahwa seorang auditor memiliki eksternal *locus of control* yang baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja dari auditor. Individu dengan eksternal *locus of control* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau *outcome* dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional audit behavior* dan dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan dengan Saputra (2012) dan Adri (2013) yang menyatakan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. Dikarenakan ada tidaknya sifat profesionalisme dalam diri auditor tidak mempengaruhi kinerjanya, sehingga sifat profesional tidak menjamin dalam menilai kinerjanya serta kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional.
- 2) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. Dikarenakan budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Budaya organisasi tidak mempengaruhi dan tidak mempertimbangkan pengambilan keputusan untuk menilai kinerja auditor.
- 3) *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. Dikarenakan jika seorang auditor dengan *locus of control* internal nya baik maka auditor dapat memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi dengan strategi penyelesaiannya, sehingga semakin seorang auditor dengan *locus of control* internal semakin bagus kinerja auditor.
- 4) *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. Dikarenakan individu dengan eksternal *locus of control* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau *outcome* dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional* audit *behavior* dan dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2013. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2011. Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variable Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Cahyani, Purnamawati & Herawati. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *e-Journal*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Cahyani, Kadek Candra. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor Profesionalisme Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha.

- Cahyasumirat, Gunawan. 2010. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT.Bank Abc).*Tesis*. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Fransiska, Nelli Lumban. 2019. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan). *Jurnal*, Vol 4 No. 2.
- Friska, Novanda.2012.Pengaruh Profesionalisme Auditor Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas.*Skripsi*.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2012.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, Richard.1968.Profesionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, Vol 13, No. 1 pp. 92-104.
- IAI KAP. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: IAI
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012.Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765.
- Kusnadi, I Made Gheby. 2015. Pengaruh Profesionalisme dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.*E-jurnal Akuntansi*, Vol 13, No.1, pp. 276-291.
- Lubis, Arfan Ikshan. 2010. *Akuntansi Kepriilaku*.Jakarta:Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005.*Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Putri, Dinata dan Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana.
- Robbins dan Timothy.2008.*Perilaku Organisasi:Organizational Behaviour* Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol. 14, No.2 pp. 920-947.
- Sanjiwani, Putri.2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada KAP di Bali).*Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sari, Novita. 2013. Pengaruh Role Ambiguity, Budaya Organisasi dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Audit Internal pada BUMN di Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung.
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung:Alfabeta.
- Suparsono. 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal*. Universitas Udayana.
- Trisaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Andalas Padang.