

---

---

**PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL INTERNAL, DAN LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI**

**Ni Luh Putu Ayu Juliantari<sup>1</sup>**  
**Ni Luh Gde Novitasari<sup>2</sup>**  
**Putu Wenny Saitri<sup>3</sup>**  
(Universitas Mahasaraswati Denpasar)  
ayujuli352@yahoo.com

**Abstract**

*This research was conducted at the Public Accounting Firm in Bali which aims to find out how professionalism, organizational commitment, internal locus of control and external locus of control on auditor performance. This research is quantitative. Samples were taken by purposive sampling technique, with a total sample of 79 respondents. Data collection methods related to the research problem were carried out by questionnaire method. Data analysis techniques in this research are descriptive statistics, test instruments include validity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, multiple linear analysis, and the model feasibility test which includes the coefficient of determination test, F test and t test. The results showed that Professionalism had a positive effect on Auditor Performance, Organizational Commitment had a positive effect on Auditor Performance, Internal Locus of Control had a positive effect on Auditor Performance and External Locus of Control had a negative effect on Auditor Performance.*

**Keywords:** *professionalism, organizational commitment, internal locus of control, external locus of control, auditor performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Sanjiwani 2015). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang berkualitas dan handal. Istilah kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Sumber daya manusia dalam suatu KAP merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan dari kinerja auditornya.

Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Adapun beberapa fenomena kasus yang terjadi terkait pelanggaran kode etik auditor yang terjadi pada Bank BTN yaitu kasus jual beli perkara yang ditemukan saat pemeriksaan oleh Bank Indonesia, dimana terdapat kredit macet pada Kantor Cabang Bank BTN senilai Rp141 Miliar. Bukan hanya itu, terdapat penyalahgunaan jabatan dengan menyelewengkan audit yang tidak sesuai PSAK didalam menutupi kerugian Bank BTN akibat kredit macet, ditemukan pula tindak pidana korupsi pengadaan barang dan jasa, serta terjadi pelanggaran integritas karenatelah menyalahgunakan kekuasaan.

Kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja sepakat membayar denda pada regulator Amerika Serikat sebesar US\$ 1 juta atau Rp 13,3 milyar, akibat vonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Kesepakatan itu diumumkan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB) pada Kamis 9 Februari 2017. Anggota jaringan Ernst & Young di Indonesia yang mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi (ISAT) pada tahun 2011 membuktikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai. Selain mengenakan denda US\$ 1 juta juga memberikan sanksi kepada dua auditor mitra Ernst & Young yang terlibat dalam audit tahun 2011. Roy Imam Wirahardja didenda US\$ 20.000 dan larangan praktik selama lima tahun. Mantan Direktur Ernst & Young Asia-Pasific James Randall Leali didenda US\$ 10.000 dan dilarang praktek selama satu tahun. (Tempo.co, 11 Februari 2017 diakses Tanggal 10 Agustus 2018).

Penilaian Kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seseorang bekerja menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Amins, 2015). Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah auditor. Penilaian kinerja terhadap auditor sangat perlu dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan nantinya guna melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja seseorang didalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawainya atau Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja seorang auditor sangat penting karena kinerja yang baik dari seorang auditor akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh para penggunanya sebagai dasar pengambilan keputusan (Kalbers dan Forgarty, 1995).

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1987) dalam Pratiwi (2019). Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dengan loyal

untuk organisasinya tersebut. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Cahyasumirat (2010), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi pada kinerja internal auditor. Sementara penelitian dari Sanjiwani (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif 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*). Terkait dengan faktor individual, *Locus of Control* menentukan tingkatan 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. Rahayu (2017), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada berpengaruh secara signifikan *locus of control* internal terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian dari Mahdy (2012) menyebutkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

*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 penugasan audit maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Ayudiati (2011) dan Sanjiwani (2015) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian Kusnadi dan Suputra (2015) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas dimana terdapat perbedaan hasil penelitian, objek dan lokasi penelitian yang ada maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali karena walaupun penelitian ini sering dilakukan tetapi untuk penelitian pada perusahaan bisnis non manufaktur. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel independent Gaya Kepemimpinan karena dari hasil penelitian sebelumnya telah konsisten dan tidak perlu dilakukan penelitian kembali. Penelitian akuntansi keperilakuan tentang Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap kinerja auditor pada perusahaan bisnis sudah sering

dilakukan, tetapi untuk penelitian pada perusahaan bisnis non manufaktur, seperti Kantor Akuntan Publik masih jarang dilakukan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2010), Ayudiati (2011), Sanjiwani (2015) dan Cahyani (2015).

Selain itu juga, peneliti ingin membuktikan secara empiris apakah profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal, dan *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan juga akan membuktikan apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda apabila dilakukan dengan adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang ataupun cara auditor bekerja dapat membawa pemahaman yang berbeda dalam menghasilkan kinerja yang baik.

## **II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Landasan Teori**

*Agency Theory* menjelaskan fenomena yang terjadi ketika atasan menyerahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas dalam membuat keputusan (Anthony dan Govindarajan, 1998). Menurut Jensen dan Meckling (1976) teori agensi sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih pemegang saham (*principal*) melibatkan manajemen (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa atas nama mereka. Teori agensi mendasarkan pemikirannya atas adanya perbedaan informasi antara atasan dan bawahan. Dari sudut pandang teori agensi, prinsipal (pemilik atau manajemen puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang efisien. Berkaitan dengan auditing, baik pemilik modal maupun agen diasumsikan sebagai orang yang memiliki rasionalitas ekonomi, di mana setiap tindakan yang dilakukan termotivasi oleh kepentingan pribadi atau akan memenuhi kepentingannya terlebih dulu sebelum memenuhi kebutuhan orang lain. Prinsipal mempekerjakan agen untuk melaksanakan tugas termasuk pengambilan keputusan dan lingkungan yang tidak pasti seperti perusahaan dalam kondisi *financial distress*. Teori ini dapat dikaitkan dengan independensi dimana dalam hal ini diposisikan bahwa terjadi konflik antara pihak klien (perusahaan) dengan auditor yang mengaudit laporan keuangan dari suatu perusahaan.

### **2.2 Perumusan Hipotesis**

#### **2.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor**

Menurut penelitian Rahayu (2017), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Apabila seorang auditor tidak dapat melaporkan laporan audit tidak tepat waktu ini tentu akan berdampak pada menurunnya sikap profesionalisme dari seorang auditor dan auditor tersebut telah gagal dalam mempertahankan sikap profesionalisme dalam pekerjaannya. Hal tersebut membuat profesionalisme seorang auditor sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Sholikha (2017), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja

---

---

auditor. Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Bagi mereka organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka. Sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Suarmaja (2016) menyatakan bahwa komitmen dibangun atas dasar kepercayaan dari auditor internal akan nilai-nilai organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi. Menurut penelitian Sholikhah (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan menumbuhkan rasa nyaman didalam organisasinya akan membuat senang berada dalam organisasinya terbukti dalam penelitian ini dimana rasa menyelesaikan tugas dengan senang hati, diakui, dan rasa memiliki nilai yang tinggi. Menurut Wijaya dan Subagyo (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin komitmen organisasi terhadap tempat dia bekerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **2.1.3 Pengaruh *Locus of control* internal Terhadap Kinerja Auditor**

Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan 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 locus of control* Selain itu penelitian yang dilakukan Ayudiati (2011) juga menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *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*). Menurut penelitian Sanjiwani (2015) dan Ayudiati (2011) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jika seorang auditor dengan *locus of control* internalnya 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 dari uraian dan hasil penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : *Locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **2.1.4 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). Menurut Ayudiati (2011) menyatakan bahwa *locus of control* 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 sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Menurut penelitian 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. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : *Locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### **III. METODE PENELITIAN**

Obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, dan kinerja auditor. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing Kantor Akuntan Publik dan hasil kuesioner yang berupa jawaban responden), dan data kualitatif berupa daftar nama Kantor Akuntan Publik yang tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Provinsi Bali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa pernyataan responden dalam menjawab kuesioner dan data sekunder berupa daftar nama Kantor Akuntan Publik di Bali yang menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019. Pada penelitian ini bahwa terdapat 13 (tiga belas) Kantor Akuntan Publik di Bali dengan tenaga profesional yaitu 93 auditor.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Statistik Deskriptif**

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Variabel kinerja auditor (Y) dengan N adalah banyaknya sampel yaitu 79, memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 24,81 dan deviasi standar 2,631. Variabel profesionalisme (X1) dengan N adalah

banyaknya sampel yaitu 79, memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 21,48 dan deviasi standar 1,639. Variabel komitmen organisasi (X2) dengan N adalah banyaknya sampel yaitu 79, memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 24,89 dan deviasi standar 2,803. Variabel *locus of control* internal (X3) dengan N adalah banyaknya sampel yaitu 79, memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 25,22 dan deviasi standar 1,679. Variabel *locus of control* eksternal (X4) dengan N adalah banyaknya sampel yaitu 79, memiliki nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 20,96 dan deviasi standar 4,780.

**4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.564	4.166		3.496	.001		
PROF	.606	.150	.497	4.046	.000	.675	1.482
KO	-.045	.116	-.048	-.389	.698	.669	1.495
LOCi	-.231	.206	-.147	-1.119	.267	.590	1.695
LOCe	.203	.058	.369	3.479	.001	.906	1.104

a. Dependent Variable: KA

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$KA = 14,564 + 0,606 \text{ PROF} - 0,045 \text{ KO} - 0,231 \text{ LOCi} + 0,203 \text{ LOCe} \dots\dots(1)$$

**4.3 Uji F (Uji Statistik F)**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	F	Sig.
1 Regression	6,039	0,000 <sup>a</sup>

**Sumber : Data diolah (2019)**

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 6,039 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka model regresi layak untuk digunakan, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal, dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor.

**4.4 Uji t (Uji Statistik t)**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constanta)	14,564	4,166	3,496	0,001
PROF	0,606	0,150	4,046	0,000
KO	-0,045	0,116	-0,389	0,698
LOCi	-0,231	0,206	-1,119	0,297
LOCe	0,203	0,058	3,479	0,001

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan table di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel profesionalisme mempunyai nilai t sebesar 4,046 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga  $H_1$  diterima.
- 2) Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t sebesar -0,389 dengan signifikansi 0,698. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga  $H_2$  ditolak.
- 3) Variabel *locus of control* internal mempunyai nilai t sebesar -1,119 dengan signifikansi 0,297. Hal ini berarti *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga  $H_3$  ditolak.
- 4) Variabel *locus of control* eksternal mempunyai nilai t sebesar 3,479 dengan signifikansi 0,001. Hal ini berarti *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga  $H_4$  diterima.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.5.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel profesionalisme memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 4,046 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi  $<0,05$  nilai ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor atau dengan kata lain  $H_1$  diterima yang berarti bahwa semakin tinggi profesionalisme seorang auditor maka kinerjanya semakin meningkat karena jika seorang auditor dapat dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugasnya maka pekerjaan berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

##### **4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,389 dan nilai signifikansi 0,698, dimana nilai signifikansi  $>0,05$ . Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Bagi mereka, organisasi bukan sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka yang bekerja sebagai auditor.

##### **4.5.3 Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel *locus of control* internal memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -1,119 dan nilai signifikansi 0,267, dimana nilai signifikansi  $>0,05$ . Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor adalah ditolak. Tidak berpengaruhnya *locus of control* internal terhadap kinerja auditor

---

---

disebabkan oleh adanya supervisi yang baik dan teliti dari atasan (manager audit) ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan audit yang disebabkan oleh faktor sikap *locus of control* internal yang salah, sehingga kesalahan dapat diperbaiki dan *locus of control* internal tidak dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

#### **4.5.4 Locus of Control Eksternal Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel *locus of control* eksternal memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 3,479 dan nilai signifikansi 0,001, dimana nilai signifikansi <0,05. Sehingga hipotesis ketiga (H4) yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah diterima.

### **V. SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin meningkat profesionalisme, maka semakin meningkat pula kinerja auditor.
- 2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja auditor.
- 3) *Locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti meningkatnya *locus of control* internal tidak dapat meningkatkan kinerja auditor.
- 4) *Locus of control* eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti meningkatnya *locus of control* eksternal dapat meningkatkan kinerja auditor.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan, maka dapat diajukan saran berikut:

- 1) Bagi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali disarankan untuk lebih meningkatkan profesionalisme, kemampuan dan keahlian yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja auditor dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kantor Akuntan Publik juga diharapkan terus memberikan pelatihan-pelatihan kepada para auditor terutama auditor junior untuk menambah pengetahuan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan instansi lain sebagai objek penelitian, misalnya BPK, BPKP, maupun Kantor Akuntan Publik yang memiliki skala ukuran KAP besar, disarankan juga menambah variabel penelitian dan diharapkan melaksanakan penelitian dengan responden yang lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adiputra Pradana, I Made. 2014. Budaya Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat di Provinsi

- Bali). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Negeri Semarang.
- Agoes, Sukrino. 2013. *Etika Bisnis dan Profesi. Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Ari Anggareni, Ni Made. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Perilaku Etis, Komitmen Organisasi, Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Yang Terdapat di Bali. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2011. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Jateng Semarang). Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Cahyani, Kadek Candra. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor
- Pratiwi, I. G. A. S., Endiana, I. D. M., & Arizona, I. P. E. (2019, December). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Realisasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial Pada Skpd Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Badung. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 354-364).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A, Judge. 2008. Perilaku Organisasi : *Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Buku 1.
- Sanjiwani, Putri. 2015. Pegaaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, Terhadap Kinerja Auditor (study kasus pada KAP di Bali). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sanjiwani. Wisadha. 2016. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan , dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik. *E-jurnal*. Akuntansi Universitas Udayana. 14.2 Februari (2016). 920-947.
- Savitri, Retno. 2016. Pengaruh Indenpedensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Akuntansi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sholikkah, Ernawati Putri. 2017. Pengaruh Indenpedensi, Etika Profesi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor AKuntan Publik di Kota

Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.

Suarmaja, Putu. 2017. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Akuntansi dan Bisnis Universitas Hassanudin Makasar.