

## Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo

Mawahdania

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo  
mho.wahda@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* yang terdiri atas *internal locus of control* dan *external locus of control* secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* sebagai teknik penarikan sampel yang didasarkan atas karakteristik tertentu yang menjadi ciri pokok populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diuji secara validitas dan reliabilitas serta menggunakan *path analysis* sebagai metode analisis data. Hasil pengujian menunjukkan *internal locus of control* dan *external locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,765 (76,5%) dan sebanyak 0,235 (23,5%) dipengaruhi oleh *variable* lain yang tidak diteliti. *Internal locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,530 (53%) dan *external locus of control* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo sebesar 0,390 (39%).

**Kata kunci:** *External locus of control; Internal locus of control; Kinerja Auditor; Inspektorat*

**Abstract.** The purpose of this study is to determine how much influence the *locus of control*, which consists of an *internal* and an *external locus of control*, has on the performance of auditors in the Inspectorate of Gorontalo Province, simultaneously and partially. This research is quantitative, using *purposive sampling* as a sampling technique based on certain characteristics that characterize the main population. Data collection was carried out by distributing questionnaires, which were tested for validity and reliability, and using *path analysis* as a method of data analysis. The test results show that *internal* and *external locus of control* simultaneously have a positive and significant effect on the performance of auditors at the Inspectorate of Gorontalo Province by 0.765 (76.5%), and as much as 0.235 (23.5%) is influenced by other variables not examined. *Internal locus of control* partially has a positive and significant effect on the performance of auditors at the Inspectorate of Gorontalo Province of 0.530 (53%), and *external locus of control* partially has a positive but not significant effect on the performance of auditors at the Inspectorate of Gorontalo Province of 0.390 (39%).

**Keywords:** *External locus of control; Internal locus of control; Auditor performance; Inspectorate.*

### Pendahuluan

Tingginya harapan dalam mewujudkan *good governance* di Indonesia semakin lama semakin meningkat. Hal ini sangat wajar, karena krisis ekonomi yang pernah terjadi di Indonesia juga diakibatkan oleh buruknya tata pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi pemerintahan. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa aspek yang mendukung tatanan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang terdiri atas pengawasan, pemeriksaan dan pengendalian. Pengawasan bertujuan memaksimalkan sasaran ataupun tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat diraih, dan secara dini sebagai langkah antisipasi untuk menghindari penyelewengan atas pelaksanaan tugas, penyalahgunaan kekuasaan, pemborosan dan kebocoran informasi. Untuk itu, Indonesia memiliki beberapa tingkatan pengawasan yang bertugas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, pengawasan intern yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan

da pengawasan lainnya dilaksanakan oleh Inspektorat Jendral Departemen, Satuan Pengawas Intern (SPI) di lingkungan lembaga Negara dan BUMN/BUMD, Inspektorat Wilayah Provinsi, Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kota, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) serta Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai lembaga pemeriksa (auditor) internal pemerintah.

Berbicara mengenai audit, istilah audit merupakan penguraian luas kegiatan dalam masyarakat. Menurut Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), auditing adalah pemeriksaan objektif yang dilakukan terhadap laporan keuangan yang disajikan dengan tujuan untuk memastikan apakah laporan keuangan benar disajikan dengan lumrah secara material, posisi keuangan dan hasil usaha yang dilakukan. Oleh Soekrisno Agoes (2014) auditing adalah sebuah pemeriksaan dengan teliti dan sistematis atas laporan keuangan yang telah disusun dan disertai dengan catatan serta bukti, agar dapat diberikan pendapat yang tentunya dilakukan oleh pihak independen yang berwenang (Irmawati, 2018).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, inspektorat adalah bagian dari pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang berfungsi untuk merencanakan pengawasan, merumuskan kebijakan, fasilitasi pengawasan, pemeriksaan pengusutan, pengujian serta penilaian tugas pengawasan. Inspektorat bertugas melaksanakan pengawasan umum pemerintah dan tugas-tugas yang telah diberikan oleh kepala daerah, sehingga inspektorat juga biasa disebut sebagai auditor internal (auditor pemerintah) yang melaksanakan audit internal.

Dalam pelaksanaan audit, inspektorat sangat perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja sendiri merupakan sebuah tolak ukur dalam melaksanakan tugas dan didasarkan pada wewenang sehingga tujuan yang ditargetkan dapat diselesaikan. Upaya yang dilakukan untuk penilaian kinerja dianggap penting dengan adanya ketepatan dalam pengukuran kinerja. Kinerja tentunya dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efektifitas, ketepatan waktu, kemandirian dan komitmennya (Bernadin dalam Wuryaningsih & Kuswati, 2013). Auditor harus mampu melaksanakan perintah atasan (tujuan) yang sebelumnya telah ditetapkan. Dan yang terpenting, auditor harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan berlaku. Berdasarkan Kode Etik & Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), auditor harus menanamkan beberapa prinsip berupa (1) Integritas; (2) Objektivitas; (3) Kerahasiaan; (4) Kompetensi; (5) Akuntabel; dan (6) Perilaku profesional. Dalam Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, dikatakan auditor melakukan kegiatan audit harus independen dan objektif. Independensi diperlukan agar kredibilitas hasil audit dapat terus ditingkatkan dan objektivitas diperlukan agar memberi kepercayaan bahwa tidak adanya kompromi dan keadaan memihak yang dilakukan oleh auditor. Selain itu adanya kompetensi, kecermatan dan kewajiban auditor pun ditekankan demi kinerja maksimal auditor dalam mewujudkan akuntabilitas serta transparansi pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Namun pada saat ini, masih terdapat berbagai macam kendala dalam mendukung pemenuhan kinerja auditor dalam lingkup inspektorat di Provinsi Gorontalo. Berdasarkan data Inspektorat Provinsi Gorontalo, auditor kepegawaian hanya berjumlah 1 orang. Jumlah tersebut tidaklah memenuhi syarat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya yang menjelaskan bahwa auditor kepegawaian paling sedikit berjumlah 10 orang. Sementara itu, Inspektorat Kabupaten Gorontalo Utara tercatat memiliki 9 orang auditor auditor untuk

melakukan audit pemanfaatan keuangan APBD untuk 11 kecamatan dan 123 desa. Jumlah tersebut sangatlah sedikit dari jumlah 45 orang auditor yang dibutuhkan (<https://nasional.republika.co.id/berita/q1d9w0459/inspektorat-gorontalo-utara-butuh-45auditor>).

Untuk pemenuhan kinerja, pusat kendali atau *locus of control* merupakan salah satu variabel terkait. *Locus of control* sangatlah penting karena penyesuaian atau control kinerja seseorang bisa diukur dan dinilai dari kemampuan individu memahami apapun yang terjadi padanya. Akan tetapi terdapat perbedaan terhadap individu yang meyakini secara internal dan eksternal akan mempengaruhi hidup dan pekerjaan yang ditekuni. Auditor yang sebagai individu turut dipengaruhi oleh *locus of control* dalam kehidupan maupun pekerjaannya tentunya memiliki anggapan atau persepsi akan bagaimana dimasa lalu yang berdampak pada saat ini, dan keadaan saat ini yang akan menentukan dimasa depan terkait dengan kinerja yang dimiliki dalam pelaksanaan audit (pekerjaan yang dijalani). Penelitian oleh Mahdy (2012) mengungkapkan bahwa auditor dengan *locus of control* yang lebih fokus kepada *locus of control* internal memiliki kinerja tinggi pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Penelitian oleh Hadi (2019) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif sebesar 36,3% terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Jawa Barat, dan penelitian oleh Handayani (2019) memperoleh hasil dimana *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Untuk mengetahui presentase pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor, maka yang menjadi fokus pertanyaan pada penelitian ini adalah (1) Seberapa besar pengaruh *internal locus of control* dan *external locus of control* secara *simultan* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo? (2) Seberapa besar pengaruh *internal locus of control* secara *parsial* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo? (3) Seberapa besar pengaruh *external locus of control* secara *parsial* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo?

## Literatur dan Pengembangan Hipotesis

### *Locus of Control*

*Locus of control* awalnya dikemukakan oleh Julian B. Rotter yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial pada tahun 1996. *Rotter identifies that locus as a generalized attitude, belief or expectancy regarding the nature of the causal relationship between one's own behavior and its consequences* (Heywood et al., 2016). Sunyoto dan Burhanudin dalam Komalasari (2017). menjelaskan *locus of control* adalah tingkatan kepercayaan individu akan perilaku berdampak pada apa yang akan dialami. Oleh Brownell (BM, 2014) *locus of control* adalah kewajiban seseorang untuk menerima apa yang dialami. Stephen Robbins oleh Bob Sabran (2013:48) berpendapat bahwa *locus of control* adalah tingkat kepercayaan individu bagaimana dirinya mampu mengatur atau memutuskan nasib.

Nugrahaningsih dalam Budi Aman (2017) juga mengategorikan *locus of control* sebagai *internal* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* merupakan pandangan akan hasil yang dicapai, baik maupun buruk adalah akibat dari kapasitas, tindakan dan faktor dari diri sendiri. Dimana setiap orang yang mempunyai *internal locus of control* memiliki semangat dan kemampuan kerja yang cenderung lebih tinggi dan optimis menghadapi berbagai hambatan maupun kesulitan dalam kehidupan dan pekerjaan. Lebih lanjut Julianto (Wuryaningsih & Kuswati, 2013) mengatakan *internal locus of control* adalah sikap yakin individu dalam menentukan nasibnya, dengan tidak peduli akan adanya dukungan yang diberikan atau tidak diberikan oleh lingkungan. Dan untuk *external locus of control*

merupakan pandangan akan hasil yang diperoleh baik maupun buruk berada diluar kendali diri sendiri dan dengan jelas bahwa faktor luar seperti keberuntungan, takdir, kesempatan sangat berpengaruh atau dengan kata lain letak tanggung jawab berada diluar kendalinya. *External control* mengarah pada kepercayaan akan apapun yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku sendiri (yang dilakukan) dan berada diluar kontrol diri (Lefcourt dalam BM, 2014).

Berdasarkan kategori sebelumnya, Crider (2003) mengungkapkan beberapa karakteristik yang membedakan antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal (BM, 2014). *Locus of control* internal memiliki ciri (a) Pekerja keras; (b) Berinisiatif tinggi; (c) Berusaha menemukan pemecahan dari suatu masalah; (d) Berfikir seefektif mungkin; dan (e) Mempunyai pemikiran bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mencapai kesuksesan. *Locus of control* eksternal memiliki ciri (a) Kurangnya inisiatif; (b) Minimnya keinginan untuk berusaha karena merasa faktor luarlah yang mengontrol; (c) Minim informasi; (d) Harapan mengenai korelasi antara usaha dan kesuksesan hanya sedikit; dan (e) Mudah terpengaruh dan bergantung kepada orang lain.

### ***Kinerja***

Payaman J. Simanjutak (2011) mendefinisikan kinerja seseorang sebagai pencapaian individu dari tujuan yang telah ditentukan dan harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Hadi, 2019). Anwar Prabu Mangkunegara dalam Mattalata & Rismawati (2018) menyebutkan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Dessler (BM, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang diraih, yakni hasil kerja secara nyata yang dapat dibandingkan dengan standar yang berlaku. Menurut Fanani kinerja auditor adalah pencapaian kerja auditor berdasarkan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga menjadi dasar pengukuran dalam menentukan kualitas baik atau buruknya pekerjaan yang dilakukan (Yulistiani, 2015). Lawalata, Said dan Mediaty (2012:27) mengatakan kinerja auditor merupakan karya yang dicapai sebagai hasil pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan keahlian, pengetahuan dan tekad atas pertimbangan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Kurnia et al., 2019). I Wayan Sudiksa dan I Made Karya (2016) mengatakan kinerja internal auditor merupakan penilaian organisasi dalam meninjau aktifitas demi memenuhi kebutuhan. Goldwasser berpendapat bahwa kinerja auditor adalah wujud dari apa yang dilakukan demi untuk mencapai hasil yang lebih baik yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. kinerja auditor yang dicapai sesuai standar dan waktu yang telah ditentukan demi kinerja yang lebih baik (Irmawati, 2018). Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pencapaian oleh auditor berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. (Ani, 2016) adalah (a) Kemampuan yang dimiliki; (b) Motivasi; (c) Dukungan; (d) Eksistensi pekerjaan yang dilakukan; dan (e) Hubungan dengan organisasi. Kinerja setiap organisasi tentunya dapat diukur dengan metode tertentu. Prawirosentono dalam Rahmawanti et al. (2014) berpendapat bahwa dengan menggunakan metode statistik, kinerja organisasi setiap unitnya dapat diukur. Pengukuran akan kinerja harus dilakukan guna untuk mengetahui kejelasan akan hasil yang dituju. Dan untuk melakukannya, diperlukan kemampuan atau keahlian dengan harapan dapat memberikan hasil yang relevan. Goldwasser dalam Iryani (2019) menyatakan bahwa kinerja harus mempertimbangkan (a) Kualitas kerja;

(b) Kuantitas kerja; dan (c) Ketepatan waktu.

### **Hubungan Antara Locus of Control dengan Kinerja Auditor**

Pusat kendali atau *locus of control* sangatlah berkaitan dengan self esteem, kepuasan kerja dan kinerja. *Locus of control* berperan dalam motivasi. Perbedaan motivasi antara individu dapat menunjukkan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karir daripada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan lebih. Pentingnya pusat kendali dikarenakan kontrol kinerja dapat diukur dari kemampuan akan penguasaan peristiwa yang dialami. Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan bahwa prediksi kinerja dapat menggunakan model kepribadian populer yang juga digunakan oleh praktisi sumber daya manusia yang berupa lima besar kepribadian (the big five) dengan kepribadian tipe A yang terdiri atas evaluasi diri inti, machiavellianisme, narsisme, pemantauan diri, pengambilan resiko, dan letak kendali. Oleh karena itu, hubungan antara kepribadian dengan kinerja individu sangatlah dipengaruhi oleh situasi dan arah perilaku (Barrick dan Mount dalam Suprayogi, 2017).

### **Hipotesis**

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) adalah *locus of control* dengan sub variabel *internal locus of control* (X1) dan *external locus of control* (X2). Variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja auditor (Y). Hipotesis penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

- H<sub>1</sub> : *Internal locus of control* dan *external locus of control* secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo.
- H<sub>2</sub> : *Internal locus of control* secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo.
- H<sub>3</sub> : *External locus of control* secara *parsial* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo.

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel *Locus of Control*

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
	<i>Internal Locus of Control</i> (X1)	1. Pencapaian yang diraih individu berdasarkan hasil dari usaha sendiri.	Ordinal
		2. Pekerjaan ditekuni berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki.	
		3. Bekerja semaksimal mungkin dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab.	
		4. Segala hasil dan pencapaian tidaklah dipengaruhi oleh keberuntungan atau faktor nasib.	

<i>Locus of Control (X)</i>		5. Kemampuan atau keahlian merupakan penentu sukses dalam hidup.	Ordinal
		6. Kehidupan sangat dipengaruhi oleh tindakan atau perilaku.	
		7. Kesalahan kerja yang dialami individu merupakan akibat dari perbuatan sendiri.	
<i>External Locus of Control (X2)</i>	1. Adanya kesalahan kerja yang terjadi dikarenakan faktor tidak mujur.		
	2. Perencanaan yang dilakukan tidak terpenuhi.		
	3. Kehidupan yang dijalani mendapat banyak pengaruh dari pihak lain.		
	4. Kesuksesan individu karena keberuntungan yang dialami.		

(Sumber: Chi Hsinking et al. 2010)

**Tabel 2.** Operasionalisasi Variabel Kinerja Auditor

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Auditor (Y)	Kualitas Kerja	1. Hasil kerja auditor sesuai standar dan memenuhi tujuan.	Ordinal
		2. Auditor menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan.	
	Kuantitas Kerja	1. Auditor menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditargetkan sesuai tanggung jawab.	Ordinal
		2. Auditor bekerja dengan kompetensi (ketepatan, kecepatan dan kemampuan) yang tentunya mampu dipertanggung jawabkan.	
	Ketepatan Waktu	1. Pekerjaan yang dilakukan oleh auditor diselesaikan tepat waktu dengan kualitas dan kuantitas yang baik.	Ordinal

(Sumber: Goldwasser dalam Iryani, 2019)

### Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh suatu data yang dibutuhkan berdasarkan beberapa karakteristik, diantaranya keilmuan, gabungan pendekatan rasional, sistematis dan empiris (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif yang dapat menerangkan hubungan sebab dan akibat. Metode ini merupakan sebuah penyelidikan terhadap populasi besar dan populasi kecil

guna memperoleh fakta dari gejala yang ada dan secara lebih lanjut mencari keterangan factual yang menggunakan angka-angka dan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel yang diteliti.

## Hasil

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 60 orang responden, berikut hasil analisis atas tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Internal Locus of Control* (X1)

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Keterangan	Koef. Alpha	Keterangan
X1	1	0,552	Valid	0,757 > 0,60	Reliabel
	2	0,376			
	3	0,354			
	4	0,686			
	5	0,361			
	6	0,504			
	7	0,613			

(Sumber: Hasil Olahan Data)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *External Locus of Control* (X2)

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Keterangan	Koef. Alpha	Keterangan
X2	1	0,627	Valid	0,727 > 0,60	Reliabel
	2	0,748			
	3	0,386			
	4	0,649			

(Sumber: Hasil Olahan Data)

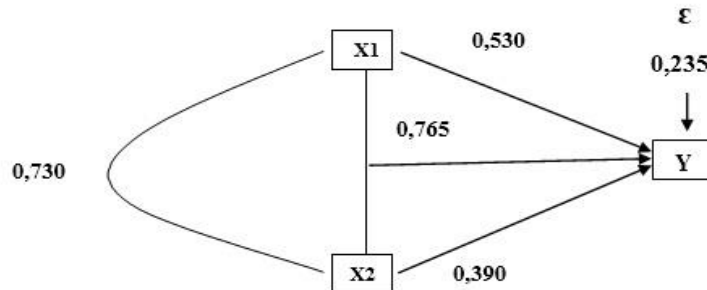
**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Keterangan	Koef. Alpha	Keterangan
Y	1	0,422	Valid	0,868 > 0,60	Reliabel
	2	0,561			
	3	0,335			
	4	0,567			
	5	0,384			

(Sumber: Hasil Olahan Data)

*Hasil Analisis Data Statistik*

Hasil analisis data statistik menggunakan *path analysis* yang menunjukkan hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1.** Hasil Hubungan Antara X1 dan X2 Terhadap Y

**Pembahasan**

*Internal Locus of Control (X1) dan External Locus of Control (X2) Secara Simultan*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara *simultan* antara *internal locus of control* dan *external locus of control* terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan teori Robbins dalam Kurnia et al. (2019) mengenai audit dan *locus of control* dapat membantu audit internal meningkatkan kinerjanya. Terdapat kendali individu yang berpengaruh atas apa yang dilakukan, apa yang terjadi dan bagaimana hal tersebut memberi dampak pada kehidupan, menunjukkan bagaimana internal-eksternal kontrol menjadi bagian yang diyakini oleh masing-masing individu (auditor) yang mempengaruhi hidupnya. Sebagaimana kinerja membutuhkan kemampuan/kompetensi, keterampilan dan usaha yang sesuai dengan karakteristik *locus of control* dan sesuai dengan yang dijelaskan oleh Budiaman (2017) bahwa semakin tinggi *locus of control*, maka kinerja akan semakin baik sebab akan menimbulkan rasa suka terhadap pekerjaan.

*Internal Locus of Control (X1) Secara Parsial*

Hasil penelitian menunjukkan *internal locus of control* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Gorontalo. Sesuai dengan *internal locus of control* yang berarti seluruh kejadian yang dialami dalam kehidupan mendapatkan pengaruh dari diri sendiri dan bagaimana proses mempengaruhi hasil yang diperoleh, hasil tanggapan responden menyatakan pencapaian yang diraih merupakan hasil dari kerja keras mereka sendiri, ditunjang dengan kompetensi dan kemampuan masing-masing yang dimiliki sehingga mampu bekerja secara maksimal serta mampu bersikap profesional, dimana kesalahan yang terjadi selama bekerja merupakan akibat dari perbuatan sendiri yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian dan pengaruh stress. Jelas menunjukkan bahwa kontrol diri individu dapat dikelola dengan baik sehingga auditor mampu bekerja maksimal dan terhindar dari perilaku *production deviance* yang termasuk dalam penyimpangan atas pekerjaan yang mengarah pada menurunnya kinerja (Irawati, 2010). Dan dengan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa dalam melakukan pekerjaannya auditor tidak mengalami tekanan berlebihan dan tuntutan akan penyelesaian tugas yang diberikan tidaklah menjadi beban dikarenakan mereka bekerja sesuai dengan kehendak mereka, didukung oleh kompetensi dan kemampuan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan semangat demi hasil



yang ingin dicapai. Pekerjaan lebih disenangi dan memotivasi diri untuk lebih bertanggung jawab.

### *External Locus of Control (X2) Secara Parsial*

Hasil penelitian menunjukkan *external locus of control* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo. Berdasarkan tanggapan responden, auditor tidaklah menganggap bahwa pencapaian yang diarahkan dan kesalahan kerja yang dialami semata-mata merupakan ketidakmujuran. Kedua hal tersebut merupakan bagian dari usaha dan kurangnya ketelitian yang biasa terjadi. Mengenai jadwal kerja dan jumlah kerja yang ditargetkan seringkali tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan (perencanaan jangka panjang) hal tersebut dipengaruhi berbagai situasi atau keadaan tak terduga saat bekerja termasuk. Selama bekerja, auditor juga banyak dipengaruhi oleh pihak lain, sebagai bagian dari interaksi kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Sebagaimana *external locus of control* yang menganggap segala sesuatunya berada diluar kendali diri dan tanggung jawabnya, hasil penelitian terhadap auditor pun demikian, akan tetapi tidak seluruhnya dari apa yang terjadi berada diluar kendali diri sendiri. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahim et al., (2018) yang menyatakan *external locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap auditor. Akan tetapi dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, menandakan bahwa terdapat perbedaan yang jelas bagaimana kendali diri seseorang dengan orang lainnya itu berbeda. Semuanya tergantung dari bagaimana cara penanggulangan akan peristiwa yang dialami dan hal-hal yang ikut mempengaruhi.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Secara *simultan*, *locus of control* yang terdiri atas *internal locus of control* dan *external locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo; (2) Secara *parsial*, *internal locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y) di Inspektorat Provinsi Gorontalo; (3) Secara *parsial*, *external locus of control* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo.

### **Referensi**

- Ani, N. F. (2016). Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). Undergraduate Thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Asante, E. A., & Affum-Osei, E. (2019). *Entrepreneurship As A Career Choice: The Impact of Locus of Control on Aspiring Entrepreneurs' Opportunity Recognition*. *Journal of Business Research*, 98(February), 227–235.
- BM, R. D. (2014). Pengaruh *Locus of Control* dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan General Repair pada PT. Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Budiaman, I. D. (2017). Pengaruh *Locus of Control*, Keahlian dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Internal.
- Hadi, S. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

- Internal (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat). Skripsi, Universitas Pasundan.
- Handayani, D. P. (2019). Pengaruh *Obidence Preassure, Locus of Control* dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Auditor yang Bekerja di Kantor Inspektorat Kota Makassar). Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Heywood, J. S., Jirjahn, U., & Struewing, C. (2016). *Locus of Control and Performance Appraisal*. *ECONSTOR*, 10288.  
<https://nasional.republika.co.id/berita/q1dgdw0459/inspektorat-gorontalo-utara-butuh45-auditor>. (diakses 2022)
- Irawati, R. B. (2010). Pengujian *Locus of Control*, Kinerja Manajerial dan Dysfunctional Audit Behavior. Skripsi (S1), Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Irmawati, A. (2018). Pengaruh Independensi Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (Studi Pada Inspektorat Kota Bandung). Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Iryani, K. D. (2019). Pengaruh Role Stress dan Burnout Terhadap Efektivitas Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Bandung). Skripsi (S1), Perpustakaan FEB Unpas.
- Komalasari, Z. (2017). Pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor Internal (Survey Pada Bumh Sektor Industri Pengolahan Di Kota Bandung). Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- 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.
- Mahdy, E. (2012). 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, Universitas Diponegoro.
- Pemerintah Indonesia (2007). Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Indonesia (2007). Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Indonesia (2007). *Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Indonesia (2008). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 Tentang Kode Etik AparatPengawasan Intern Pemerintah*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Indonesia (2008). *Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Indonesia (2012). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2012 Tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- 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*.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Suprayogi, T. T. (2017). *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 131–138.

- Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall 2013*, 276–281.
- Yulistiani. (2015). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Survey pada 8 Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi Unpas.