

# Nasional Akreditasi\_JAKI\_Keahlian Auditor dan Turnover Intention.pdf

*by* Ceacilia Srimindarti

---

**Submission date:** 06-Jan-2020 04:26PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1239497470

**File name:** Nasional Akreditasi\_JAKI\_Keahlian Auditor dan Turnover Intention.pdf (281.72K)

**Word count:** 7693

**Character count:** 50619

Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia  
Volume 12 Nomor 2, Desember 2015

**KEAHLIAN AUDITOR DAN *TURNOVER INTENTION*  
SEBAGAI MEDIASI DETERMINAN KINERJA AUDITOR**  
(*Auditor Expertise and Turnover Intention in Mediating the Determinants  
of Auditor Performance*)

**Ceacilia Srimindarti**  
Universitas Stikubank  
ceaciliasrimindarti@gmail.com

**Pancawati Hardiningsih**  
Universitas Stikubank  
pancawati\_h@yahoo.com

**Rachmawati Meita Oktaviani**  
Universitas Stikubank  
meita.rachma@gmail.com

**Abstract**

*This research aims to examine the effect of locus of control and organizational commitment on auditors' performance as well as to examine whether auditors' expertise and turnover intention mediate the effect of locus of control and organizational commitment on auditors' performance. Samples of this study were auditors who worked at audit firms in Semarang. Samples were selected using the purposive sampling method. The data were analyzed using SEM with AMOS program. This study found that locus of control had a negative effect on auditors' performance, organizational commitment had a positive effect on auditors' performance, and auditors' expertise and turnover intention had no effect on auditors' performance. Furthermore, locus of control had a negative effect on auditors' expertise, and organizational commitment had a negative effect on turnover intention. Based on this result, managers of public accounting firm (partners) should provide some trainings to the auditors who had the external locus of control so that they can achieve the standardized performances. They should also confirm the company's values to the auditor to increase emotional attachment to the company as well as try to comply to the demands of the company thus its performance will be in accordance with company's expectations.*

**Keywords:** *locus of control, organizational commitment, auditors' expertise, turnover intention, auditors' performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor serta apakah keahlian auditor dan turnover intention mampu memediasi pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) yang tersebar di Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan SEM dengan program AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh

negatif terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, serta keahlian auditor dan *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu, *locus of control* berpengaruh negatif terhadap keahlian auditor dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajer kantor akuntan publik (partner) hendaknya memberikan pelatihan kepada auditor yang memiliki *locus of control* eksternal sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang ditetapkan perusahaan. Manajer KAP juga sebaiknya menanamkan nilai-nilai perusahaan agar auditor semakin memiliki keterikatan secara emosional terhadap perusahaan, serta berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan sehingga kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan.

**Kata kunci:** *locus of control*, komitmen organisasi, keahlian auditor, *turnover intention*, kinerja auditor

## PENDAHULUAN

Pada kondisi persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, auditor harus selalu mempertahankan kinerjanya agar kualitas audit tetap terjaga. Auditor harus melakukan pekerjaan sesuai dengan standar profesional sehingga kepercayaan terhadap auditor bisa dipertahankan (McDaniel 1990; Bratten et al. 2013).

Sebagai seorang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Untuk dapat memenuhi tanggung jawab profesionalnya, seorang auditor dituntut untuk melakukan tugas dengan tingkat ketelitian yang masuk akal, keahlian, dan kehati-hatian dalam setiap kasus (Otley dan Pierce 1995). Penyimpangan terhadap standar ini akan menyebabkan rendahnya kinerja yang sangat tidak diinginkan. Penelitian tentang akuntansi keperilakuan yang meneliti tentang variabel yang memengaruhi kinerja auditor telah dilakukan, tetapi masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berikut ini akan dipaparkan ketidakkonsistenan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja auditor adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966). Rotter (1996) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa individu-individu mengembangkan ekspektasi-ekspektasi mengenai kesuksesan mereka dalam situasi tertentu yang akan tergantung pada perilaku

personal mereka atau dikendalikan oleh pihak di luar dirinya. Beberapa peneliti menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (Irawati et al. 2005; Wijayanti 2009; Harini et al. 2010; Simindarti 2010). Hasil berbeda menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Donnelly et al. 2003).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah keahlian auditor. Keahlian merupakan kinerja superior dalam tugas tertentu dengan menggunakan kemampuan sebagai ukuran operasional dalam *auditing* (Bonner dan Lewis 1990). Ashton (1990) mendefinisikan keahlian sebagai kemampuan yang dituntut untuk melakukan tugas tertentu dengan sebaik-baiknya. Peneliti telah menemukan bahwa keahlian atau kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Buchanan 2006; Usman et al. 2014).

Komitmen organisasi merupakan faktor lain yang memengaruhi kinerja auditor. Parker dan Kohlmeyer (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Tiga faktor yang terkait dalam organisasi yaitu: (1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Beberapa hasil penelitian

menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Donnelly et al. 2003; Trisnainingsih 2007; Wijayanti 2009; Srimindarti 2010). Hasil berbeda ditemukan oleh Irawati et al. (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Variabel berikutnya adalah *turnover intention*. *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari organisasi didefinisikan sebagai keinginan individu dengan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Robbins and Judge 2013). Sementara itu, Setiawan dan Ghazali (2006) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Penelitian yang menguji pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja menemukan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Srimindarti 2010).

Sejauh ini, penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik masih dilakukan dalam lingkup yang terbatas. Penelitian mengenai kinerja auditor sering kali dilakukan pada auditor internal (Marganingsih dan Martani 2010; Queena dan Rohman 2012). Penelitian ini mencoba untuk melakukan penelitian pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, keahlian auditor, komitmen organisasi, dan *turnover intention* terhadap kinerja auditor; (2) menguji dan menganalisis apakah keahlian auditor memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor; dan (3) menguji dan menganalisis apakah *turnover intention* memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengujian variabel mediasi.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori akuntansi keperilaku, khususnya di bidang *auditing*.

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi *partner* kantor akuntan publik dalam mendorong auditornya agar selalu menjaga kinerja. Manfaat lainnya adalah penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kinerja auditor. Atas dasar inkonsistensi hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, seperti yang sudah diuraikan dalam paragraf sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi *partner* kantor akuntan publik untuk mempertimbangkan *locus of control* ketika akan menerima auditor baru agar mereka dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikembangkan oleh Heider (1958). Teori ini berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Luthans (1987) mengembangkan lebih lanjut dan menyampaikan bahwa teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attribution*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang, seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sementara itu, penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang memengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, maka baik tidaknya kinerja seorang auditor dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal (lingkungan) dari



auditor. Teori ini sangat berkaitan dengan *locus of control*, komitmen organisasi, keahlian auditor, dan *turnover intention* karena semua variabel tersebut merupakan faktor internal yang dimiliki oleh setiap auditor dan dapat memengaruhi perilaku auditor di tempat kerja.

### Kinerja Individual Auditor

Blumberg dan Pringle (1982) mengemukakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari tiga dimensi, yaitu keinginan, kapasitas, dan kemungkinan. Keinginan merupakan motivator yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tugas organisasi. Kapasitas merupakan kemampuan, keterampilan, dan energi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, kemungkinan merupakan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja.

Dalam lingkup auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik, telah dilakukan penelitian yang menguji kinerja auditor dengan perilaku mereka di tempat kerja. Donnelly et al. (2003) menginvestigasi kinerja auditor dengan keinginan untuk keluar dan tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Penelitian tersebut menggunakan teori perilaku organisasi. Teori yang digunakan dalam penelitian Donnelly et al. (2003) tersebut berbeda dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian Donnelly et al. (2003) menemukan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh *locus of control* dan komitmen organisasi. Auditor dengan *locus of control* eksternal memiliki kecenderungan untuk tidak jujur demi mencapai tujuan pribadi mereka. Auditor dapat memanipulasi proses audit untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik. Adapun variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga akan berakibat pada meningkatnya kinerja. Hasil selanjutnya menemukan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan dan tindakan menerima perilaku audit disfungsional.

Auditor yang memiliki kinerja baik tidak akan mencari pekerjaan lain dan tidak perlu menerima perilaku audit disfungsional untuk mempertahankan pekerjaan.

Iswati et al. (2005) menemukan hasil bahwa kinerja auditor tidak terbukti berpengaruh terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Maryanti (2005) menguji pengaruh kinerja auditor terhadap *turnover intention* dan tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi kinerja auditor memiliki pengaruh positif terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Srimindarti (2010) menguji *locus of control* dan keahlian auditor terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan variabel keahlian auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### Locus of Control

Rotter (1966) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa individu-individu memiliki keyakinan dan cara pandang terhadap suatu peristiwa apakah mereka dapat mengendalikan peristiwa yang dapat memengaruhi kesuksesan mereka atau dikendalikan oleh pihak di luar dirinya. Individu-individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usaha mereka sendiri, individu yang percaya bahwa kejadian-kejadian berada di bawah pengendalian mereka mengacu pada *locus of control* internal. Sementara itu, individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian-kejadian atau hasil yang mereka capai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipaparkan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung melakukan usaha dengan lebih keras karena mereka meyakini bahwa apa yang mereka lakukan akan menentukan hasil yang sudah mereka tetapkan. Keyakinan ini akan memunculkan motivasi yang tinggi dari dalam diri mereka sehingga tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan yang kurang mendukung. Individu dengan *locus of*

control eksternal memiliki perbedaan yang sangat nyata dengan individu yang memiliki *locus of control* internal. Individu dengan *locus of control* eksternal memiliki keyakinan bahwa hasil yang mereka peroleh lebih ditentukan oleh faktor di luar kendali mereka seperti nasib, keberuntungan, dan kesempatan yang tidak dapat mereka kendalikan (Rotter 1966). Keyakinan tersebut akan memiliki pengaruh terhadap perilaku mereka sehingga cenderung mudah terpengaruh oleh lingkungan, kurang memiliki daya juang, dan mudah pasrah.

Penelitian yang menguji pengaruh *locus of control* auditor terhadap perilaku kerja mereka di Kantor Akuntan Publik telah dilakukan, diantaranya Frucot dan Shearon (1991) yang menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hyatt dan Prawitt (2001), Donnelly et al. (2003), Irawati et al. (2005), dan Srimindarti (2010) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maryanti (2005) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, Malone dan Roberts (1996) menguji pengaruh *locus of control* terhadap perilaku mengurangi kualitas audit. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku mengurangi kualitas audit.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah diidentifikasi sebagai suatu faktor kritis dalam memahami dan menjelaskan hubungan perilaku kerja para karyawan dalam organisasi. Parker dan Kohlmeyer (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Tiga faktor yang terkait dalam organisasi yaitu: (1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Sudah ada beberapa peneliti yang menguji komitmen organisasi auditor terhadap

perilaku mereka di tempat kerja (KAP), seperti Donnelly et al. (2003), yang menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk keluar dan kinerja. Hasilnya menemukan bahwa komitmen organisasi auditor terbukti berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan dan temuan lain dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Srimindarti (2010) menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari tempat mereka bekerja secara sukarela dan tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Irawati et al. (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pribadi auditor. Adapun Maryanti (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi auditor berpengaruh positif terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa.

### Turnover Intention

Penarikan diri karyawan (*withdrawal*) dalam bentuk *turnover* selama ini telah banyak mendapat perhatian dan terus diteliti oleh peneliti personalia, ahli perilaku, dan praktisi (Mobley et al. 1979). Pada tingkat makro, para ahli ekonomi dan peneliti personalia telah menunjukkan hubungan antara tingkat rata-rata *turnover* dan tingkat agregat aktivitas ekonomi, tingkat pekerjaan, dan tingkat lowongan.

Arti *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Zeffane 1994). Menurut Mathis dan Jackson (2006), *turnover* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda. Setiap klasifikasi berikut dapat digunakan dan tidak terpisah satu sama lain. *Turnover* secara tidak sukarela adalah keluarnya karyawan akibat



dari pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Sementara itu, *turnover* secara sukarela adalah keluarnya karyawan yang dikarenakan keinginan sendiri.

*Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga. *Turnover* sukarela akan meningkat seiring dengan bertambahnya ukuran organisasi. Semakin besar perusahaan maka semakin besar pula karyawan yang mungkin keluar. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut dan birokrasi organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut menjadi lebih bersifat impersonal.

Penelitian sebelumnya yang menguji *turnover intention* (keinginan untuk keluar) terhadap perilaku auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik telah dilakukan oleh Donnelly et al. (2003), yang menemukan bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan terbukti berpengaruh positif terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Irawati et al. (2005) menemukan bahwa keinginan untuk keluar terbukti berpengaruh terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional. Maryanti (2005) menemukan bahwa keinginan untuk keluar berpengaruh positif terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional, sedangkan Srimindarti (2010) menemukan bahwa keinginan untuk keluar tidak berpengaruh terhadap tindakan menerima perilaku audit disfungsional.

### Keahlian Auditor

Literatur psikologi memberikan dua simpulan umum tentang keahlian. Pertama, pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan khusus merupakan faktor-faktor esensial yang memengaruhi keahlian. Kedua, keahlian yang mumpuni meningkat melalui pengalaman kerja yang bertahun-tahun (Ashton 1990).

Keahlian merupakan kinerja superior dalam tugas tertentu dengan menggunakan kemampuan sebagai ukuran operasional dalam

auditing (Bonner dan Lewis 1990). Sementara itu, Ashton (1990) mendefinisikan keahlian sebagai kemampuan yang dituntut untuk melakukan tugas tertentu dengan sebaik-baiknya. Penelitian di bidang *auditing* telah secara implisit atau eksplisit mengadopsi simpulan dari literatur psikologi sebagai asumsi fundamental dalam usaha untuk menguji pengaruh keahlian dalam bidang *auditing*.

Menurut teori psikologi kognitif, seorang profesional yang ahli memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Seorang ahli juga memiliki kemampuan untuk mengorganisasi informasi di memori secara lebih baik (Koonce dan Mercer 2005). Auditor yang memiliki berbagai keahlian dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan audit akan mengalami konflik yang relatif sedikit berkaitan dengan pekerjaan mereka (Donnelly et al. 2003).

Keahlian seorang auditor tercermin dari sertifikasi berbagai keterampilan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan audit di berbagai bidang. Hal ini disebabkan karena untuk mengaudit bidang audit tertentu, diperlukan keahlian yang sesuai. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk melakukan tugas dengan tingkat keahlian yang memadai dalam setiap kasus yang dihadapi (Otley dan Pierce 1995). Auditor juga dituntut harus selalu mengikuti pendidikan secara terus menerus agar dapat mengikuti perkembangan jaman (Arens dan Loebbecke 2006).

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Audit

*Locus of control* atau pusat kendali merujuk pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi dirinya. Individu yang memiliki pusat kendali internal tinggi meyakini bahwa perilaku dan tindakannya, meskipun tidak secara total, memengaruhi berbagai peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan pusat kendali eksternal yang tinggi meyakini bahwa kesempatan, nasib, atau orang lain merupakan faktor penentu utama

bagi berbagai hal yang terjadi pada dirinya (Setiawan dan Ghozali 2006). Adapun kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Gibson et al. 2012).

Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa *locus of control* internal sangat berkaitan dengan kinerja individual. Individu dengan *locus of control* internal cenderung melakukan usaha yang lebih keras ketika mereka percaya bahwa usaha mereka memiliki tujuan tertentu (Spector 1988). Selain itu, individu dengan *locus of control* internal memiliki keterampilan memecahkan masalah dan dapat menggunakan informasi secara lebih baik (Plares 1968) sehingga mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kondisi sebaliknya akan diperoleh apabila auditor memiliki *locus of control* eksternal, mereka kurang memiliki daya juang, kurang memiliki keterampilan memecahkan masalah, dan kurang dapat menggunakan informasi dengan baik sehingga akan berakibat pada kinerja yang kurang maksimal. Sarita dan Agustia (2009), Donnelly et al. (2003), serta Julianingtyas (2012) menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan pada paparan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

#### ***Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor***

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Robbins dan Judge 2013).

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh komitmen individu tersebut pada organisasi. Komitmen auditor terhadap organisasi dapat dijadikan sebagai suatu dorongan untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya, menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja seorang auditor (Trisaningsih 2007). Berdasarkan paparan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

#### ***Pengaruh Keahlian Auditor terhadap Kinerja Auditor***

Keahlian merupakan modal utama bagi seorang profesional untuk melaksanakan pekerjaan. Keahlian dilihat berdasarkan seberapa luas dan seberapa baik seorang individu dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab individu tersebut. Seorang individu tidak akan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi tempat mereka bekerja tanpa memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika individu dibebani tugas tertentu, maka individu akan berusaha mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Variabel keahlian merupakan variabel yang paling mungkin memengaruhi kinerja. Sesuai dengan penelitian dalam psikologi kognitif, seseorang yang memiliki keahlian akan lebih baik dalam mengorganisasi informasi di memori, menjelaskan pola dasar data secara lebih baik, dan lebih baik pula dalam menyesuaikan stimulus terhadap kategori yang relevan (Koonce dan Mercer 2005). Oleh karena kemampuan yang dimiliki, seorang ahli dapat melakukan tugas secara lebih baik sehingga mereka bisa menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih efisien. Tjun et al. (2012) menemukan bahwa keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh Arifin



(2014). Berdasarkan paparan tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Keahlian auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

#### **Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Auditor**

*Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan individu dengan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Robbins dan Judge 2013). Sementara itu, Setiawan dan Ghazali (2006) mendefinisikan keinginan untuk keluar dari organisasi sebagai berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi adalah fungsional jika yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar, dengan demikian memberikan kesempatan bagi masuknya orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan promosi, serta memberikan ide-ide baru dan segar bagi organisasi (Setiawan dan Ghazali 2006).

Individu dengan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi akan memiliki kecenderungan bekerja tidak sesuai dengan standar karena mereka tidak ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini dilakukan karena mereka tidak merasa takut akan dampak perilaku mereka terhadap penilaian kinerja dan kemungkinan promosi yang akan mereka terima. Berdasarkan paparan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: Turnover intention berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

#### **Pengaruh Locus of Control terhadap Keahlian Auditor**

*Locus of control* merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan keahlian individu. Individu dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki kemampuan dalam mempelajari sesuatu (Spector 1988). Kondisi

ini sangat tidak mendorong ketika individu dituntut untuk meningkatkan keahlian. Oleh karena itu, *locus of control* memiliki hubungan dengan keahlian auditor.

Auditor dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa faktor di luar dirinya lebih menentukan apa yang mereka capai. Hal ini akan menghambat auditor dalam meningkatkan keahlian sebab auditor tidak memiliki motivasi dari dalam diri untuk meningkatkan keahliannya demi menunjang pekerjaan yang mereka lakukan. Auditor tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian tanpa ada tuntutan dari pihak eksternal. Berdasarkan paparan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap keahlian auditor.**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**

Komitmen organisasi sering kali digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku (Donnelly et al. 2003). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki probabilitas yang kecil untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Mowday et al. (1979) memprediksi dan menemukan bahwa semakin kuat perilaku individu yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki dampak terhadap tingkat keinginan keluar yang rendah. Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan, akan memiliki kemungkinan yang kecil dalam mencari pekerjaan alternatif. Aranya dan Ferris (1984), dengan menggunakan akuntan publik dan akuntan manajemen, menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk berpindah. Sementara itu, Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi berhubungan positif dengan kehadiran dan berhubungan negatif dengan keterlambatan dan pergantian pegawai. Paparan di atas mendukung adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan *turnover intention* (keinginan untuk keluar dari perusahaan). Berdasarkan paparan di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.**

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP, yang tersebar di seluruh Indonesia. Informasi mengenai jumlah KAP di Indonesia diperoleh dari jumlah KAP yang tercatat pada *Directory* Kantor Akuntan Indonesia (IAI) Departemen Akuntan Publik. Sampel penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada 18 KAP di Semarang. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan berdasarkan pertimbangan (*judgment*), yaitu auditor yang bekerja di KAP Semarang.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory 1997). Data dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden, yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Semarang. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah auditor yang terpilih sebagai responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan secara langsung kuesioner kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang yang terdaftar pada *Directory* IAI 2014.

**Definisi Konsep, Definisi Operasional, serta Pengukuran Variabel**

### Kinerja Auditor

Variabel kinerja personal diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mahoney et al. (1965). Instrumen dari variabel kinerja auditor dapat dilihat pada Lampiran. Setiap responden diminta untuk mengevaluasi kinerja yang terbagi dalam enam dimensi kinerja, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, representasi, dan pengaturan staf. Skor kinerja personal di

bawah nilai tengah (median) menggambarkan kinerja yang rendah, sedangkan skor di atas nilai tengah menggambarkan kinerja yang tinggi.

### Locus of Control

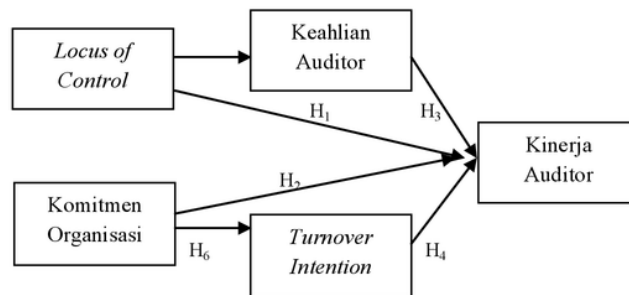
Variabel ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dari Spector (1988). Instrumen ini juga pernah digunakan oleh Donnelly et al. (2003). Daftar pertanyaan untuk variabel ini dapat dilihat pada bagian Lampiran. Tiap responden diminta untuk mengidentifikasi hubungan antara *reward* atau hasil dengan faktor yang menyebabkannya. Instrumen ini terdiri dari enam belas pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1-7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan *locus of control* eksternal, sedangkan skor yang lebih rendah menggambarkan *locus of control* internal.

### Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday et al. (1979). Instrumen ini terdiri dari sembilan pertanyaan, yang dapat dilihat pada Lampiran. Instrumen ini pernah digunakan oleh Donnelly et al. (2003). Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1-7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan komitmen organisasi yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menggambarkan komitmen organisasi yang rendah.

### Turnover Intention atau Keinginan untuk Keluar dari Perusahaan

Keinginan untuk keluar dari organisasi didefinisikan sebagai keinginan individu dengan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi tempat individu tersebut bekerja (Robbins dan Judge 2013). Variabel keinginan untuk keluar dari perusahaan diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly et al. (2003), yang dapat dilihat pada Lampiran. Instrumen ini terdiri dari tiga pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1-7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan sangat ingin berpindah,



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

sedangkan skor yang rendah menggambarkan tidak ingin berpindah.

#### **Keahlian Auditor**

Variabel keahlian auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan dari Chao et al. (1994), yang dapat dilihat pada Lampiran. Instrumen ini terdiri dari lima pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1-7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan keahlian yang tinggi, sedangkan skor yang rendah menggambarkan keahlian yang rendah.

#### **Pengujian Validitas**

Dalam SEM, pengujian validitas instrumen penelitian yang berupa kuesioner dilakukan dengan menggunakan pendekatan Analisis Faktor Konfirmatori. Yang dimaksud dengan pengukuran tingkat validitas adalah mengukur validitas dari variabel manifes terhadap variabel laten. Tingkat validitas setiap variabel indikator atau variabel manifes dalam mengukur variabel laten ditunjukkan oleh besarnya *loading* ( $\lambda$ ) pada analisis data yang *standardized* (input matriks korelasi). Semakin besar faktor *loading* ( $\lambda$ ) menunjukkan indikasi bahwa variabel manifes makin valid sebagai instrumen pengukur variabel laten.

#### **Uji Reliabilitas**

Dalam SEM, pengujian reliabilitas instrumen penelitian yang berupa kuesioner dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7, maka instrumen dikatakan reliabel. Suatu

instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

#### **Uji Model *Structural Equation Modelling* (SEM)**

Pola pengaruh antarvariabel yang akan diteliti merupakan pengaruh sebab akibat dari satu atau beberapa variabel independen kepada satu atau beberapa variabel dependen. Bentuk pengaruh sebab akibat dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana, yaitu adanya variabel yang berperan ganda, sebagai variabel independen pada suatu kasus, tetapi menjadi variabel dependen pada kasus lain. Bentuk pengaruh seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan pengaruh tersebut, yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan SEM menggunakan program AMOS.

#### **Model Penelitian**

Berdasarkan paparan di atas, model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 auditor. Berdasarkan Tabel 1, rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 5,7778. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung setuju. Auditor setuju bahwa Kantor Akuntan Publik merupakan organisasi yang tepat sehingga auditor siap



**Tabel 1**  
*Descriptive Statistics*

|                           | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|---------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| KO                        | 82 | 1.89    | 7.00    | 5.7778 | 0.95900        |
| KIN                       | 82 | 2.57    | 7.00    | 5.4530 | 0.88057        |
| TI                        | 82 | 1.00    | 7.00    | 3.9106 | 1.53250        |
| LOC                       | 82 | 1.19    | 6.62    | 4.1346 | 1.63404        |
| KA                        | 82 | 2.20    | 3.00    | 2.5976 | 0.26009        |
| <b>Valid N (listwise)</b> | 82 |         |         |        |                |

Keterangan:

KO = Komitmen Organisasi  
 KIN = Kinerja  
 TI = *Turnover Intention*  
 LOC = *Locus of Control*  
 KA = Keahlian Auditor

menerima setiap penugasan yang diberikan. Selain itu, auditor juga merasa bangga dan nyaman bergabung di Kantor Akuntan Publik sebagai tempat terbaik untuk bekerja karena dapat memberikan inspirasi untuk bekerja dengan baik. Rata-rata variabel kinerja sebesar 5,4530 menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung setuju.

Selanjutnya, variabel *turnover intention* dengan rata-rata sebesar 3,9106 menunjukkan bahwa jawaban dari auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini cenderung netral. Sementara itu, variabel *locus of control* dengan rata-rata sebesar 4,1346 menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung setuju. Pada variabel keahlian auditor, rata-rata sebesar 2,5976 menunjukkan bahwa jawaban auditor yang menjadi responden penelitian ini cenderung tidak setuju.

### Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian atas kesesuaian model persamaan struktural,

tahap selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil pengujian hipotesis ditampilkan dalam Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa *locus of control* secara signifikan mempunyai pengaruh negatif terhadap keahlian auditor. Hasil ini sesuai dengan yang diprediksikan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap keahlian auditor. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung mengambil strategi mudah menyerah dan tidak termotivasi untuk meningkatkan keahlian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Srimindarti (2010).

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika auditor memiliki komitmen organisasi tinggi, auditor cenderung untuk tidak mencari pekerjaan alternatif lain dan akan tetap mempertahankan keanggotaan

**Tabel 2**  
*Hasil Pengujian Hipotesis*

| Pengaruh  | Standardized Regression Weight | C.R.   | P     | Keterangan       |
|-----------|--------------------------------|--------|-------|------------------|
| KA ← LOC  | -0.199                         | 1.630  | 0.100 | Signifikan       |
| TI ← KO   | -0.483                         | -1.181 | ***   | Signifikan       |
| KIN ← KA  | -0.165                         | -1.410 | 0.159 | Tidak Signifikan |
| KIN ← LOC | -0.022                         | -0.209 | 0.004 | Signifikan       |
| KIN ← KO  | 0.395                          | 1.037  | 0.002 | Signifikan       |
| KIN ← TI  | -0.141                         | -1.157 | 0.247 | Tidak Signifikan |

Tabel 3  
Hasil Hubungan Langsung dan Hubungan Tidak Langsung

| Variabel  | Hubungan Langsung | Hubungan Tidak Langsung | Total Hubungan | Keputusan       |
|-----------|-------------------|-------------------------|----------------|-----------------|
| KIN ← LOC | -0.209            | -2.298                  | -2.507         | Tidak Memediasi |
| KIN ← KO  | 1.037             | -1.366                  | -0.329         | Tidak Memediasi |

dalam organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Irawati et al. (2005) dan Donnelly et al. (2003).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keahlian auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa kemungkinan, yaitu: (1) berdasarkan pada diskripsi responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab pertanyaan keahlian auditor dengan tidak setuju, artinya responden belum memiliki keahlian yang memadai sehingga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja; serta (2) auditor baik ahli maupun kurang ahli selalu bekerja seauai dengan standar audit sehingga kinerjanya tetap terjaga. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Arifin (2014) dan Tjun et al. (2012).

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang percaya jika hasil yang diperoleh lebih ditentukan oleh faktor eksternal akan melakukan usaha yang tidak maksimal dan mudah menyerah sehingga berakibat pada rendahnya kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Julianingtyas (2012), Srimindarti (2010), Sarita dan Agustia (2009), Irawati et al. (2005), serta Donnelly et al. (2003).

Tabel 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal demi mempertahankan keanggotaan dalam organisasi sehingga mengakibatkan kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Trisnaningsih (2007)

yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa kemungkinan, yaitu: (1) auditor yang menjadi responden tidak memiliki rencana untuk keluar dari organisasi sehingga tidak mengganggu kinerja; serta (2) auditor selalu menjaga kinerjanya sehingga meskipun mereka ingin mencari pekerjaan lain namun kinerjanya tetap baik.

### Uji Mediasi

Berdasarkan hasil hubungan langsung dan tidak langsung pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa variabel keahlian auditor tidak memediasi pengaruh *external locus of control* terhadap kinerja auditor. Hasil ini disebabkan karena hubungan antara keahlian terhadap kinerja tidak signifikan sehingga hubungan tidak langsung menjadi gugur. Demikian juga variabel *turnover intention* yang tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor karena hubungan antara *turnover intention* terhadap kinerja tidak signifikan. Dengan demikian, hubungan tidak langsung gugur.

8

### SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh *locus of control* eksternal, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan keahlian auditor terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap keahlian auditor. Artinya, jika auditor memiliki *locus of control* eksternal, maka auditor cenderung memiliki keahlian yang tidak maksimal. Hal ini disebabkan karena auditor dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki

keterampilan memecahkan masalah dan kurang dapat menggunakan informasi dengan baik sehingga akan mengalami lebih banyak kesulitan untuk meningkatkan keahlian.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengandung makna bahwa semakin tinggi komitmen auditor pada organisasi tempat mereka bekerja, maka akan semakin kecil kemungkinan auditor untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Sementara itu, keahlian auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja auditor tidak ditentukan semata-mata oleh keahlian auditor.

*Locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa jika auditor memiliki *locus of control* eksternal, maka auditor cenderung mudah dipengaruhi oleh lingkungan sehingga berakibat pada kinerja yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa ketika auditor memiliki komitmen organisasi yang semakin tinggi, maka auditor akan berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan agar bisa mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Motivasi auditor ini akan berakibat pada semakin tingginya kinerja yang dimiliki.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, yang berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh keinginan untuk keluar. Sementara itu, variabel keahlian auditor dan variabel *turnover intention* lebih sesuai sebagai variabel independen.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori atribusi yang menyatakan bahwa penyebab perilaku seorang auditor dapat berasal dari dalam diri auditor atau berasal dari luar diri auditor. Auditor-auditor yang memiliki *locus of control* eksternal meyakini bahwa lingkungan eksternal lebih berperan dalam mendukung pencapaian yang mereka peroleh sehingga kinerjanya akan lebih banyak ditentukan oleh lingkungan

sekitar. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa jika auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan berakibat pada meningkatnya kinerja. Temuan ini juga berhasil membuktikan bahwa perilaku seorang auditor dapat dipengaruhi oleh faktor internal dari auditor tersebut.

Selain implikasi teoretis, penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap kebijakan. Manajemen Kantor Akuntan Publik (*partner*) sebaiknya memberikan pelatihan kepada auditor dengan *locus of control* eksternal. Bentuk pelatihan yang lebih cocok untuk individu dengan *locus of control* eksternal adalah pelatihan yang lebih menekankan pada pelaksanaan program audit dengan kualitas tinggi. Pelatihan yang memfokuskan pada kualitas audit secara berulang kali diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor. Temuan ini memiliki implikasi terhadap penanaman nilai-nilai organisasi dan profesi kepada auditor. Penanaman nilai-nilai organisasi pada auditor dapat meyakinkan auditor untuk menerima tujuan organisasi. Peningkatan keyakinan auditor terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi akan berakibat pada meningkatnya kinerja auditor.

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah belum memasukkan seluruh variabel yang kemungkinan memengaruhi kinerja auditor. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja auditor, misalnya gaya kepemimpinan, independensi, dan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N. and K. R. Ferris. 1984. A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59 (1), 1-15.



- Arens, A. A. and J. K. Loebbecke. 2006. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, M. 2014. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Pemerintah Wilayah Lampung*. Skripsi, Universitas Lampung.
- Ashton, R. H. 1990. A Descriptive Study of Information Evaluation. *Journal of Accounting Research*, 19 (1), 42-61.
- Blumberg, M. and C. D. Pringle. 1982. The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *The Academy of Management Review*, 7 (4), 560-569.
- Bonner, S. E. and B. L. Lewis 1990. Determinants of Auditor Expertise. *Journal of Accounting Research*, 28 (Supplement), 1-20.
- Bratten, B. et al. 2013. The Audit of Fair Values and Other Estimates: The Effects of Underlying Environmental, Task, and Auditor-Specific Factors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32 (Supplement 1), 7-44.
- Buchanan, G. 2006. *The Multicultural Supervisor Competency Indicator: A Behaviorally Anchored Rating Scale Approach*. Dissertation, Southern Illinois University Carbondale.
- Chao, G. T. et al. 1994. Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 730-743.
- Cooper, D. R. dan C. W. Emory. 1997. *Metode Penelitian Bisnis 5<sup>th</sup>*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Donnelly, D. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15 (1), 87-110.
- Frucot, V. and W. T. Shearon. 1991. Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. *The Accounting Review*, 66 (1), 80-99.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, and R. Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes 14<sup>th</sup>*. New York: McGraw-Hill.
- Harini, D., A. Wahyudin, dan I. Anisykurlillah. 2010. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Akuntansi Nasional XIII, Purwokerto.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Willey.
- Hyatt, T. A. and D. F. Prawitt. 2001. Does Congruence between Audit Structure and Auditor's Locus of Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review*, 76 (2), 263-274.
- Irawati, Y., T. A. Petronila, Mukhlisin. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo.
- Julianingtyas, B. N. 2012. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1 (1), 7-14.
- Koonce, L. and M. Mercer. 2005. *Using Psychology Theories in Archival Financial Accounting Research*. McCombs School of Business Research Paper Series, University of Texas.
- Luthans, F., D. Baack, and L. Taylor. 1987. Organizational Commitment: Analysis of Antecedents. *Human Relations*, 40 (4), 219-235.
- Mahoney, T. A., T. H. Jerdee, and S. J. Carroll. 1965. The Job(s) of Management. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4 (2), 97-110.
- Malone, C. F. and R. W. Roberts. 1996. Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors.

- Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15 (2), 49-64.
- Marganingsih, A. dan D. Martani. 2010. Antecedents Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 7 (1), 79-108.
- Maryanti, P. 2005. Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5 (2).
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia 10<sup>th</sup>*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDaniel, L. S. 1990. The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance. *Journal of Accounting Research*, 28 (2), 267-285.
- Mobley, W. H., R. W. Griffeth, H. H. Hand, B. M. Meglino. 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86 (3), 493-522.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavioral*, 14 (2), 224-247.
- Otley, D. T. and B. J. Pierce. 1995. The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of Impact of Leadership Style. *Accounting, Organizations and Society*, 20 (5), 405-420.
- Parker, R. J. and J. M. Kohlmeyer. 2005. Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 30 (4), 357-369.
- Plares, E. J. 1968. Differential Utilization of Information as a Function of Internal-External Control. *Journal of Personality*, 36 (4), 649-662.
- Queena, P. P. dan A. Rohman. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit Aparat Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1 (2), 1-12.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15<sup>th</sup>*. New Jersey: Pearson Education.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.
- Sarita, J. dan D. Agustia. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi XII, Palembang.
- Setiawan, I. A. dan I. Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 61 (4), 335-340.
- Srimindarti, C. 2010. *Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional Berdasarkan pada Faktor Internal Individu Auditor*. Disertasi, Universitas Diponegoro.
- Tjun, L. T., E. I. Marpaung, dan S. Setiawan. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 4 (1), 33-56.
- Trisnaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Paper dipresentasikan pada acara Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Usman, A., M. Sudarma, H. Habbe, dan D. Said. 2014. Effect of Competence Factor, Independence and Attitude against

- Professional Auditor Audit Quality Improve Performance in Inspectorate (Inspectorate Empirical Study in South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (1), 1-13.
- Wijayanti, P., 2009. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta), *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 5 (2), 251-271.
- Zeffane, R. M. 1994. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15 (9), 1-14.



## LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

*Locus of Control*

| Pernyataan                                                                                                                               | STS | TS | ATS | TP | AS | S | SS |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|----|---|----|
| Saya berpendapat bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang harus saya kerjakan.                                                             |     |    |     |    |    |   |    |
| Pada kebanyakan pekerjaan, saya dapat dengan mudah menyelesaikan apapun yang saya tetapkan untuk diselesaikan.                           |     |    |     |    |    |   |    |
| Jika saya tahu apa yang saya inginkan dari pekerjaan, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.                                     |     |    |     |    |    |   |    |
| Jika karyawan tidak setuju dengan keputusan atasan, mereka seharusnya melakukan sesuatu untuk hal tersebut.                              |     |    |     |    |    |   |    |
| Mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan semata.                                                         |     |    |     |    |    |   |    |
| Menghasilkan uang adalah semata-mata masalah keberuntungan.                                                                              |     |    |     |    |    |   |    |
| Kebanyakan orang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik jika mereka berusaha.                                                            |     |    |     |    |    |   |    |
| Agar supaya mendapatkan pekerjaan yang benar-benar bagus, saya harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang mempunyai posisi tinggi. |     |    |     |    |    |   |    |
| Promosi biasanya merupakan masalah keberuntungan.                                                                                        |     |    |     |    |    |   |    |
| Ketika memperoleh pekerjaan yang sangat bagus, siapa yang saya kenal lebih penting, daripada keahlian dan kemampuan yang saya miliki.    |     |    |     |    |    |   |    |
| Promosi akan diberikan pada pegawai yang berkinerja baik.                                                                                |     |    |     |    |    |   |    |
| Untuk menghasilkan banyak uang saya harus mengetahui (menenal) orang-orang yang tepat.                                                   |     |    |     |    |    |   |    |
| Diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi karyawan yang berprestasi.                                                                 |     |    |     |    |    |   |    |
| Pegawai yang berkinerja baik seharusnya mendapat <i>reward</i> .                                                                         |     |    |     |    |    |   |    |
| Kebanyakan pegawai lebih berpengaruh terhadap atasannya daripada yang pegawai tersebut pikirkan.                                         |     |    |     |    |    |   |    |

|                                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan orang yang sedikit menghasilkan uang adalah keberuntungan. |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

**Keahlian Auditor**

| Pernyataan                                                                                                                          | STS | TS | ATS | TP | AS | S | TS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|----|---|----|
| Saya belum menguasai kecakapan utama yang diperlukan untuk pekerjaan saya.                                                          |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya telah belajar bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan berhasil, dengan efisien dalam pekerjaan saya.                           |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan pekerjaan saya.                                                                   |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya belum secara penuh mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses dalam pekerjaan saya. |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya memahami semua tugas yang tercakup dalam pekerjaan saya.                                                                       |     |    |     |    |    |   |    |

**Turnover Intention**

| Pernyataan                                                                    | STS | TS | ATS | TP | AS | S | SS |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|----|---|----|
| Saya akan mencari secara aktif pekerjaan lain selain pekerjaan saya saat ini. |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya.                        |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru.                                     |     |    |     |    |    |   |    |

**Komitmen Organisasi**

| Pernyataan                                                                                             | STS | TS | ATS | TP | AS | S | SS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|----|---|----|
| Saya bersedia berusaha keras melebihi yang diharapkan supaya organisasi ini sukses.                    |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya akan berbicara pada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus. |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya akan menerima semua bentuk penugasan supaya tetap bekerja pada organisasi ini.                    |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya menemukan kesamaan antara nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi.                            |     |    |     |    |    |   |    |
| Saya bangga untuk menceritakan pada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.           |     |    |     |    |    |   |    |

|                                                                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Organisasi ini sungguh-sungguh memberikan inspirasi bagi saya untuk bekerja dengan baik.                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya sangat bahagia memilih bergabung dengan organisasi ini sebagai tempat bekerja daripada organisasi lainnya, ketika saya pertama kali memutuskan untuk bergabung dengan organisasi ini. |  |  |  |  |  |  |  |
| Bagi saya organisasi ini adalah tempat yang terbaik untuk bekerja.                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| Saya sungguh-sungguh peduli terhadap nasib organisasi ini.                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |

### Kinerja Auditor

| Pernyataan                                                                                                                        | STS | TS | ATS | TP | AS | S | SS |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|----|---|----|
| Kinerja saya tergantung pada perencanaan (misal penentuan tujuan dan kebijakan, penganggaran dan penyiapan agenda).               |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada pengumpulan dan penyiapan informasi, laporan keuangan, inventori (investigasi).                      |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada koordinasi (pertukaran informasi, mengatur pertemuan, saling menasehati).                            |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada supervisi (pengarahkan, kepemimpinan, penasehatan dan pemberian pelatihan terhadap bawahan).         |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada cara pemilihan staf (perekrutan, wawancara dan promosi pegawai).                                     |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada keterwakilan (menindaklanjuti tujuan umum organisasi).                                               |     |    |     |    |    |   |    |
| Kinerja saya tergantung pada perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pemilihan staf dan keterwakilan secara keseluruhan. |     |    |     |    |    |   |    |



# Nasional Akreditasi\_JAKI\_Keahlian Auditor dan Turnover Intention.pdf

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[jom.unri.ac.id](http://jom.unri.ac.id)

Internet Source

1%

2

[www.tsm.ac.id](http://www.tsm.ac.id)

Internet Source

1%

3

[arripple.blogspot.com](http://arripple.blogspot.com)

Internet Source

1%

4

[jaki.ui.ac.id](http://jaki.ui.ac.id)

Internet Source

1%

5

[academicjournal.yarsi.ac.id](http://academicjournal.yarsi.ac.id)

Internet Source

1%

6

[blognyaekonomi.files.wordpress.com](http://blognyaekonomi.files.wordpress.com)

Internet Source

1%

7

Submitted to Spruce Creek High School

Student Paper

1%

8

[digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)

Internet Source

1%

9

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

---

Internet Source

1%

---

10

[docplayer.info](#)

Internet Source

1%

---

11

[lib.unnes.ac.id](#)

Internet Source

1%

---

12

[journal.budiluhur.ac.id](#)

Internet Source

1%

---

13

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

---

14

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

1%

---

15

Roza Mulyadi, Ahyakudin Ahyakudin, Mukhtar Mukhtar. "EFFECTS OF AUDIT INTERNAL PERFORMANCE MEASURES, PROFESSIONAL EXPERTISE, AND INTERNAL AUDITOR WORK EXPERIENCE ON UNIVERSITY PERFORMANCE", Jurnal Akuntansi : Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK), 2019

Publication

1%

---

16

[eprints.perbanas.ac.id](#)

Internet Source

1%

---

17

Submitted to Udayana University

Student Paper

1%

---

18

unissula.ac.id

Internet Source

1%

19

docobook.com

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%