

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara)

Fitria Intani^{1*} Haliah²

^{1,2}*Universitas Hasanuddin*

*Corresponding author: intanufitria@gmail.com

ABSTRAK

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi, tujuan serta sasaran strategis Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, maka komitmen auditor pada organisasi merupakan bentuk sikap yang turut mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. (4) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi. Kesimpulan penelitian ini yaitu bahwa locus of control memiliki peranan atau kekuatan baik secara eksternal maupun internal dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai terhadap tercapainya visi dan misi, tujuan serta strategi organisasi.

Kata kunci: auditor, kinerja, locus of control, komitmen organisasi

ABSTRACT

In an effort to realize the vision and mission, strategic goals and objectives of the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province, the auditor's commitment to the organization is a form of attitude that also influences the achievement of the organization's vision and mission. This study aims to examine and analyze the effect of locus of control on organizational commitment and auditor performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. The results of this study indicate that: 1) Locus of control has a significant positive effect on organizational commitment. (2) Locus of control has a positive and significant effect on audit performance. (3) Organizational commitment has a positive and significant effect on auditor performance. (4) Locus of control has a positive and significant effect on auditor performance through organizational commitment. The conclusion of this study is that locus of control has a role or strength both externally and internally in determining employee attitudes and behavior towards the achievement of the vision and mission, goals and strategies of the organization.

Keywords: auditor, performance, locus of control, organizational commitment

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir ini negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia diajak untuk memperbaiki kinerja pemerintahannya dengan mengadopsi doktrin *good governance* sebagaimana dipromosi oleh *World Bank*, *UNDP*, *United Nations* dan beberapa agen internasional lainnya (Edralin, JS, 1997). Pemerintah pusat bersama-sama daerah telah menetapkan strategis guna mewujudkan *good governance* di Indonesia. Salah satunya adalah meningkatkan pengawasan agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang kekuasaan. Hal tersebut pemerintah lakukan dengan meningkatkan peran dan fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). APIP merupakan pihak internal pemerintah yang bertugas melakukan pengawasan agar tercipta penyelenggaraan pemerintah yang jujur, bersih, akuntabel dan transparan. Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 46 menyatakan bahwa APIP adalah Inspektorat Jenderal Kementrian, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Nonkementrian, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota.

Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai APIP Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara sangat memerlukan auditor yang memiliki *knowledge*, *skill* dan *ability* untuk mewujudkan visi dan misi, tujuan serta sasaran strategis organisasi. Adapun visi dan

misi yang hendak dicapai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah (1) Visi: “Pembina dan pengawas yang profesional untuk mewujudkan pemerintah yang baik dan bersih”. (2) Misi: “Meningkatkan peran dan pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah”. Upaya mewujudkan visi dan misi ini maka diperlukan sumber daya manusia yaitu auditor yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai kebutuhan organisasi. Secara internal hal tersebut penting untuk menghasilkan pekerjaan yang konsisten dengan visi dan misi organisasi. Artinya, bahwa komitmen auditor pada organisasi juga merupakan bentuk sikap auditor yang turut mempengaruhi visi dan misi organisasi.

Kemampuan auditor internal dalam mendeteksi kecurangan dapat dilihat dari hasil pemeriksaan auditor internal dalam mendeteksi kecurangan dapat dilihat dari hasil pemeriksaan auditor eksternal pemerintah, yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Fakta menunjukkan bahwa fungsi pengawasan auditor belum berjalan maksimal ditunjukkan dengan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK Perwakilan Sulawesi Tenggara terhadap LKPD Provinsi Sulawesi Tenggara TA 2020 atas kepatuhan terhadap perundang-undangan Nomor: 36.B/LHP/XIX.KDR/05/2021 tanggal 29 Mei 2021 juga menemukan adanya temuan terkait ketidakpatuhan kecurangan dan ketidakpatuhan dalam pengujian kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pada pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen organisasional auditor internal pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dan hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara masih belum Maksimal.

Berbicara mengenai pencapaian tujuan organisasi, komitmen organisasional pegawai menjadi hal yang penting. Berdasarkan empirik maupun teori, komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya yaitu: (1) *Locus of control*, dan (2) *Self Efficacy*. *Locus of control* merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungan. Faktor-faktor ini sangat diperlukan untuk menumbuhkan komitmen organisasional secara kontinyu. Artinya bahwa, pegawai yang memiliki *locus of control* percaya atau meyakini bahwa mereka merupakan pemegang kendali secara internal (dalam dirinya) maupun secara eksternal (diluar dirinya) untuk tetap melaksanakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian (Marwan, dkk, 2018) bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang meliputi komitmen normatif dan komitmen afektif.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis yang berkaitan dengan program dan prosedur audit, kemudian dipengaruhi oleh faktor-faktor non teknis yang meliputi masalah-masalah sikap, mental, *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan (Engko dan Gudono, 2007). Faktor non teknis yang diperdalam dalam penelitian ini yaitu mengenai *locus of control*. Dari berbagai penelitian terdahulu yang meneliti mengenai *locus of control* menunjukkan bahwa hasil dari masing-masing faktor yang mempengaruhi kinerja auditor berbeda atau tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hardiningsih, 2017) menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun dari beberapa penelitian lainnya juga menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Perbedaan-perbedaan yang terjadi ini menjadi inisiatif dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap komitmen organisasi dan kemampuan auditor khususnya pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Teori Akuntansi Keperilakuan

Menurut (Sarwenda, 2019) Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi.

Audit

(Mulyadi, 2014) Auditing merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap karyawan yang berhubungan dengan keinginan, kesediaan, dan kepercayaan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin dan masih percaya terhadap organisasi (Marwan, dkk, 2018).

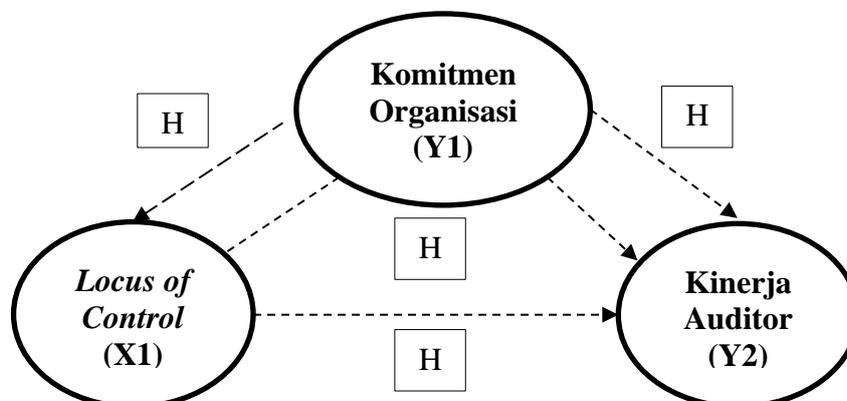
Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Locus of Control

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Menurut (Luthans, 2018) *locus of control* adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun keberhasilan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka berfikir

Keterangan:

-----▶ Secara Parsial

Hipotesis

H₁: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

H₂: *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor.

H₄: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan objek penelitian yaitu pengaruh *locus of control* sebagai variabel eksogen, terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor sebagai variabel endogen. Auditor yang menjadi unit analisis adalah seluruh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang terdiri dari auditor yang memiliki Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan pengawas Penyelenggara urusan Pemerintah Daerah.

Penelitian ini menggunakan *Sensus sampling* dengan populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Daerah provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 42 pegawai. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang berupa uraian penjelasan dari responden kunci terkait penelitian yang diteliti, dan data kuantitatif yang berupa jawaban responden atas pertanyaan kuisioner yang diukur menggunakan skor dari skala likert. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini yaitu hasil kuisioner, sedangkan data sekunder yaitu berupa profil dan struktur organisasi dan data lainnya yang bersumber dari buku-buku referensi.

Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Wawancara dilakukan kepada responden kunci yaitu Kepala Sub bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan. Pertanyaan dalam kuisioner penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Uji instrumen penelitian yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas, untuk membuktikan keabsahan instrumen penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan permodelan persamaan struktural pendekatan WarpPLS dan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Data

Metode analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase, dengan skala yang digunakan yaitu skala likert yang memiliki skor 1 sampai 5. Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam rentang skala kategori nilai

1. Variabel *Locus of Control* (X1)

Variabel *locus of control* (X1) diukur dengan menggunakan 9 butir item pernyataan dari 2 indikator yaitu *internah locus of control* (X1.1), dan *eksternal locus of control* (X1.2). Rekapitulasi jawaban atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Locus of Control*

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata- Rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	0	0,00	2	5,71	4	11,43	13	37,14	16	45,71	4,23	Sangat Baik
X1.1.2	0	0,00	2	5,71	2	5,71	17	48,57	14	40,00	4,23	Sangat Baik
X1.1.3	0	0,00	4	11,43	13	37,14	10	28,57	8	22,86	3,63	Baik
X1.1.4	0	0,00	2	5,71	1	2,86	21	60,00	11	31,34	4,17	Baik
X1.1.5	0	0,00	1	2,86	2	5,71	16	45,71	16	45,71	4,34	Sangat Baik
Rata-rata indikator Internal <i>Locus of control</i> (X1.1)											4,12	Baik
X1.2.1	0	0,00	2	2,86	4	11,43	18	51,43	12	34,29	4,17	Baik
X1.2.2	0	0,00	8	22,86	11	31,43	11	31,43	5	14,29	3,37	Cukup Baik
X1.2.3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	62,86	13	37,14	4,37	Sangat Baik
X1.2.4	0	0,00	0	0,00	3	8,57	15	42,86	17	48,57	4,40	Sangat baik
Rata-rata Tabungan dan Pinjaman (X1.2)											4,08	Baik
Rata-rata Variabel <i>Locus of control</i> (X1)											4,10	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan pernyataan responden atas variabel *locus of control* (X1), menurut tanggapan responden adalah Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,10. Dari persepsi responden tampak bahwa indikator *locus of control* internal (X.1), memiliki jawaban responden yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator yaitu *locus of control* eksternal. Indikator *Locus of control* (X1.1) menurut tanggapan responden termasuk dalam kategori Baik/Tinggi dengan sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan indikator yang penting bagi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerjanya. Dengan memiliki *locus of control internal*, Auditor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat mengendalikan dirinya untuk tidak terlibat dalam perilaku-perilaku yang menyimpang. Indikator *locus of control* eksternal (X1.2) menurut tanggapan responden termasuk dalam kategori Baik yaitu sebesar 4,08. Hal ini berarti Auditor Inspektprat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memahami bahwa tidak semua peristiwa/kejadian dilungkungan kita terjadi karena keberuntungan.

2. Variabel Komitmenn Organisasi (Y1)

Variabel komitmen organisasi (Y1) diukur dengan menggunakan 9 butir item pernyataan dari 3 indikator yaitu komitmen afektif (Y1.1), komitmen berkelanjutan (Y1.2), dan komitmen normative (Y1.3). Rekapitulasi jawaban atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata- Rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	0	0,00	0	0,00	11	31,43	16	45,71	8	22,86	3,91	Baik
Y1.1.2	0	0,00	0	0,00	9	25,71	13	37,14	13	37,14	4,11	Baik
Y1.1.3	0	0,00	0	0,00	4	11,43	22	62,86	9	25,71	4,14	Baik
Rata-rata indikator Komitmen Afektif (Y1.1)											4,06	Baik
Y1.2.1	0	0,00	0	0,00	9	25,71	15	42,86	11	31,43	4,23	Sangat Baik
Y1.2.2	0	0,00	0	0,00	6	17,14	16	45,71	13	37,14	4,03	Baik
Y1.2.3	0	0,00	0	0,00	6	17,14	15	42,86	14	40,00	4,11	Baik
Rata-rata indikator Komitmen Berkelanjutan (Y1.2)											4,16	Baik
Y1.3.1	0	0,00	0	0,00	4	11,43	19	54,29	12	34,29	4,23	Sangat Baik
Y1.3.2	0	0,00	0	0,00	8	22,86	18	51,43	9	25,71	4,03	Baik
Y1.3.3	0	0,00	0	0,00	5	14,29	21	60,00	9	25,71	4,11	Baik
Rata-rata Komitmen Normative (Y1.3)											4,12	Baik
Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi (Y1)											4,11	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.2 bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar 4,11 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai telah memiliki komitmen kerja yang tinggi pada penyelesaian pekerjaan. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling kuat merefleksikan variabel komitmen organisasi adalah item indikator komitmen berkelanjutnya (Y1.2) sebesar 4,16 dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa auditor memiliki komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetao di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya indikator nilai rata-rata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator komitmen afektif (Y1.1) sebesar 4,06 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa auditor mempunyai keterikatan dan adanya ikatan emosional pegawai,identifikasi, dan keterkibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

3. Variabel Kinerja Auditor (Y2)

Variabel kinerja auditor (Y2) diukur dengan menggunakan 25 butir item pernyataan dari 8 indikator yaitu kuantitas (Y2.1), kualitas (Y2.2), waktu (Y2.3), biaya (Y2.4), orientasi pelayanan (Y2.5), integritas (Y2.6), disiplin (Y2.7), Kerjasama (Y2.8), dan kepemimpinan (Y2.9). Rekapitulasi jawaban atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Auditor

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata- Rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y2.1.1	0	0,00	0	0,00	3	8,57	22	62,86	10	28,57	4,20	Baik
Y2.1.2	4	11,43	7	20,00	10	28,57	10	28,57	4	11,43	3,09	Baik
Y2.1.3	0	0,00	0	0,00	5	14,29	17	48,57	13	37,14	4,23	Sangat Baik
Rata-rata indikator Kuantitas (Y2.1)											3,84	Baik
Y2.2.1	0	0,00	0	0,00	4	11,43	20	57,14	11	31,43	4,20	Baik
Y2.2.2	0	0,00	0	0,00	6	17,14	15	42,86	14	40,00	4,23	Sangat Baik
Y2.2.3	0	0,00	0	0,00	4	11,43	19	54,29	12	34,29	4,23	Sangat Baik
Rata-rata indikator Kualitas (Y2.2)											4,22	Sangat Baik
Y2.3.1	0	0,00	2	5,71	15	42,86	15	42,86	3	8,57	3,54	Baik
Y2.3.2	0	0,00	2	5,71	19	54,29	13	37,14	1	2,86	3,37	Cukup Baik
Y2.3.3	0	0,00	0	0,00	9	25,71	18	51,43	8	22,86	3,97	Baik
Rata-rata Indikator Waktu (Y2.3)											3,63	Baik
Y2.4.1	0	0,00	0	0,00	4	11,43	22	62,86	9	26,71	4,14	Baik
Y2.4.2	0	0,00	0	0,00	6	17,14	19	54,29	10	28,57	4,11	Baik
Rata-rata Indikator Biaya (Y2.4)											4,13	Baik
Y2.5.1	0	0,00	0	0,00	4	11,43	22	62,86	9	25,71	4,14	Baik
Y2.5.2	0	0,00	0	0,00	5	14,29	20	57,14	10	28,57	4,14	Baik
Y2.5.3	0	0,00	1	2,86	4	11,43	18	51,43	12	34,29	4,17	Baik
Rata-rata Indikator Orientasi Pelayanan (Y2.5)											4,15	Baik
Y2.6.1	0	0,00	0	0,00	5	14,29	18	51,43	12	34,29	4,20	Baik
Y2.6.2	0	0,00	0	0,00	6	17,14	19	54,29	10	28,57	4,11	Baik
Y2.6.3	0	0,00	0	0,00	5	14,29	15	42,86	14	40,00	4,17	Baik
Rata-rata Indikator Integritas (Y2.6)											4,16	Baik
Y2.7.1	0	0,00	0	0,00	5	14,29	23	65,71	7	20,00	4,06	Baik
Y2.7.2	0	0,00	0	0,00	5	14,29	22	62,86	8	22,86	4,09	Baik
Y2.7.3	0	0,00	0	0,00	4	11,43	21	60,00	10	28,57	4,17	Baik
Rata-rata Indikator Disiplin (Y2.7)											4,10	Baik
Y2.8.1	0	0,00	1	2,86	4	11,43	20	57,14	10	28,57	4,11	Baik
Y2.8.2	0	0,00	0	0,00	4	11,43	19	54,29	12	34,29	4,23	Sangat Baik
Y2.8.3	0	0,00	0	0,00	3	8,57	17	48,57	15	42,86	4,34	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Kerjasama (Y2.8)											4,23	Sangat Baik
Y2.9.1	0	0,00	0	0,00	6	17,14	18	51,43	11	31,34	4,14	Baik
Y2.9.2	0	0,00	0	0,00	4	11,43	21	60,00	10	28,57	4,17	Baik
Rata-rata Kepemimpinan (Y2.9)											4,16	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Auditor (Y2)											4,07	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,07 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai memiliki kinerja yang juga baik. Melihat dari keseluruhan tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi diatas menunjukkan bahwa indikator yang paling kuat merefleksikan variabel kinerja auditor adalah item kerjasama (Y2.8) sebesar 4,23 dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa adanya kerja sama antara auditor dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. selanjutnya indikator nilai rata-rata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator waktu (Y2.3) sebesar 3,63 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan

bahwa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas auditor tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan kegiatan audit yang dilaksanakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator Variabel	Item	Koef. Korelasi	Sig.	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
Locus of Control (X1)	Locus of Control Internal (X1.1)	X1.1.1	0,700	0,00	Valid	0,903	Reliabel
		X1.1.2	0,826	0,00	Valid		
		X1.1.3	0,492	0,00	Valid		
		X1.1.4	0,835	0,00	Valid		
		X1.1.5	0,695	0,00	Valid		
	Locus of Control Eksternal (X1.2)	X1.2.1	0,728	0,00	Valid	0,880	Reliabel
		X1.2.2	0,663	0,00	Valid		
		X1.2.3	0,774	0,00	Valid		
X1.2.4		0,636	0,00	Valid			
Komitmen Organisasi(Y1)	Komitmen Afektif (Y1.1)	Y1.1.1	0,863	0,00	Valid	0,913	Reliabel
		Y1.1.2	0,661	0,00	Valid		
		Y1.1.3	0,752	0,00	Valid		
	Komitmen Berkelanjutan (Y1.2)	Y1.2.1	0,875	0,00	Valid	0,949	Reliabel
		Y1.2.2	0,828	0,00	Valid		
		Y1.2.3	0,819	0,00	Valid		
	Komitmen Normative (Y1.3)	Y1.3.1	0,795	0,00	Valid	0,928	Reliabel
		Y1.3.2	0,757	0,00	Valid		
		Y1.1.3	0,809	0,00	Valid		
Kinerja Auditor (Y2)	kKuantitas (Y2.1)	Y2.1.1	0,666	0,00	Valid	0,811	Reliabel
		Y2.1.2	0,534	0,00	Valid		
		Y2.1.3	0,605	0,00	Valid		
	Kualitas(Y2.2)	Y2.2.1	0,885	0,00	Valid	0,958	Reliabel
		Y.2.2	0,894	0,00	Valid		

		Y2.2.3	0,825	0,00	Valid		
	Waktu (Y2.3)	Y2.3.1	0,539	0,00	Valid	0,775	Reliabel
		Y2.3.2	0,403	0,00	Valid		
		Y2.3.3	0,427	0,00	Valid		
		Y2.4.1	0,894	0,00	Valid		
	Biaya (Y2.4)	Y2.4.2	0,906	0,00	Valid	0,967	Reliabel
		Y2.5.1	0,787	0,00	Valid		
	Orientasi Pelayanan (Y2.5)	Y2.5.2	0,878	0,00	Valid	0,952	Reliabel
		Y2.5.3	0,898	0,00	Valid		
		Y2.6.1	0,817	0,00	Valid		
	Integritas (Y2.6)	Y2.6.2	0,869	0,00	Valid	0,953	Reliabel
		Y2.6.3	0,906	0,00	Valid		
		Y2.7.1	0,780	0,00	Valid		
	Disiplin (Y2.7)	Y2.7.2	0,813	0,00	Valid	0,904	Relibael
		Y2.7.3	0,597	00,0	Valid		
		Y2.8.1	0,661	0,00	Valid		
	Kerjasama (Y2.8)	Y2.8.2	0,850	0,00	Valid	0,906	Reliabel
		Y2.8.3	0,698	0,00	Valid		
		Y2.9.1	0,910	0,00	Valid		
	Kepemimpinan (Y2.9)	Y2.9.2	0,900	0,00	Valid	0,969	Reliabel

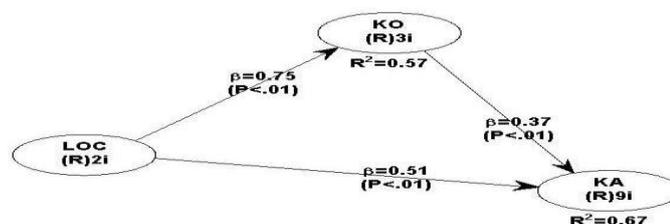
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Tabel 3.4 menyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi pearson > 0,30 dengan tingkat signifikan <0,05 dan koefisien korelasi dari hasil *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai insrremen dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel atau dapat dikatan kuisioner yang digunakan layak dijadikan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan WarpPLS

Model Persamaan Struktural menggunakan *pendekatan Warp Partial Least Square (WarpPLS)* terlebih dahulu dilakukan pengujian atau evaluasi model empiris penelitian. Hasil pengujian atau evaluasi model empiris penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1



Sumber: Hasil Output Analisis WarpPLS

1. Pemeriksaan *Goodness of Fit Model*

Pemeriksaan *goodness of fit model* diukur dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* dengan mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh model. Nilai Q^2 diperoleh dari koefisien determinasi seluruh variabel dependen (endogen). Nilai Q^2 memiliki rentang antara $0 < Q^2 < 1$, jika nilai Q^2 mendekati 1 menunjukkan modek penelitian semakin baik.

Dalam model struktural penelitian ini, terdapat dua variabel endogen, yaitu komitmen organisasi dan kinerja auditor. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari ke dua variabel endogen tersebut disajikan pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Pengujian *Goodnes of Fit Model*

No.	Variabel Endogen	R Square
1	Komitmen Organisasi (KO)	0,57
2	Kinerja Auditor (KA)	0,67

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut dapat diketahui nilai Q^2 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,57) (1 - 0,67)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,1419$$

$$Q^2 = 0,8581$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai *predictive relevance* (Q^2) $0,8581 > 0$ atau 85,81%. Artinya 85,81% variasi pada variabel kinerja adutor (dependen vaeiabel) dijelaskan oleh variabel independen *locus of control* dengan mediasi komitmen organisasi yang digunakan. Dengan demikian model dinyatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan atau punya kontribusi yang kuat.

2. Loading Faktor (*Outer Loading*)

Nilai loading faktor (*outer loading*) menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur fari masing-masing variabel. Loading faktor terbesar menunjukkan bahwa indikator tersebut dikatakan sebagai pengukur variabel yang paling dominan, begitu pula sebaliknya. Hasil loading faktor dari indiaktor-indikator variabel *locus of control*, komitmen organisasi, dan kinerja auditor adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Nilai *Outer Loading* Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Variabel	<i>Outer Loading</i>	<i>p-value</i>
Locus of Control (X1)	Locus of Control Internal (X1.1)	0,791	0,001
	Locus of Control Eksternal (X1.2)	0,791	0,001
Komitmen Organisasi (Y1)	Komitmen Afektif (Y1.1)	0,964	0,001
	Komitmen Berkelanjutan (Y1.2)	0,938	0,001
	Komitmen Normative (Y1.3)	0,933	0,001
	Kuantitas (Y2.1)	0,846	0,001
	Kualitas (Y2.2)	0,767	0,001

Kinerja Auditor (Y2)	Waktu (Y2.3)	0,621	0,001
	Biaya (Y2.4)	0,799	0,001
	Orientasi Pelayanan (Y2.5)	0,853	0,001
	Integritas (Y2.6)	0,714	0,001
	Disiplin (Y2.7)	0,715	0,001
	Kerjasama (Y2.8)	0,748	0,001
	Kepemimpinan (Y2.9)	0,699	0,001

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Hasil analisis empiris dengan menggunakan model *Warp Partial Least Square* (WarpPLS) menunjukkan bahwa, nilai loading faktor indikator variabel *locus of control* secara signifikan membentuk variabel *locus of control* dan diperoleh indikator *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal secara bersama sebagai pengukur variabel *locus of control*. Sedangkan nilai loading faktor indikator variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa ketiga indikator secara signifikan membentuk variabel komitmen organisasi dan diperoleh bahwa indikator komitmen afektif merupakan indikator dominan yang membentuk variabel komitmen organisasi. Begitu pula analisis terhadap variabel kinerja auditor menunjukkan bahwa kesembilan indikator secara signifikan membentuk kinerja auditor, dengan orientasi pelayanan dominan sebagai pengukur variabel kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa orientasi pelayanan merupakan indikator terkuat yang merefleksikan kinerja auditor.

Hasil pengujian Hipotesis

1. Pengujian Koefisien Jalur dan Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural WarpPLS menunjukkan bahwa, pengaruh langsung ada 3 (tiga) hipotesis dinyatakan signifikan sedangkan pengaruh tidak langsung ada (1) hipotesis dinyatakan signifikan, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *p-value* pada masing-masing jalur pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut hasil tabel pengujian hipotesis:

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model: Pengaruh langsung

Eksogen	Endogen	Koefisien Jalur	<i>P-value</i>	Ket.
<i>Locus of control</i>	Komitmen Organisasi	0,75	0,001	Signifikan
<i>Locus of control</i>	Kinerja Auditor	0,51	0,001	Signifikan
Komitmen Organisasi	Kinerja auditor	0,37	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah Tahun, 2021

Tabel 1.6 di atas menunjukkan pengujian koefisien jalur dan pengujian hipotesis secara langsung guna menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hasil pengujian secara langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan WarpPLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *locus of control* terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,75 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ dengan arah positif. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara empiris untuk menerima hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi (H1 diterima). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *locus of control* searah dengan komitmen organisasi Auditor Inspektorat Dearah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

H2: *Locus of control* beroengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan WarpPLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja auditor dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,51 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,001 < \alpha=0,05$ dengan arah positif signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara empiris untuk menerima hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (H2) diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *locus of control* searah dengan kinerja Auditor Inspektorat Dearah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Auditor

Hasil analisis pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan WarpPLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,37 dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,001 < \alpha=0,05$ dengan arah positif signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara empiris untuk menerima hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (H3 diterima). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi searah dengan kinerja Auditor Inspektorat Dearah Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis dengan Mediasi

Pengujian variabel mediasi bertujuan untuk mengetahui peranan variabel mediasi tersebut dalam modoel penelitian. Pengujian variabel mediasi berguna untuk menentukan sifat hubungan antar variabel, baik dalam peranannya sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*), variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) atau bukan variabel mediasi.

Dalam penelitian ini, metode pemeriksaan variabel mediasi dengan menggunakan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi dilakkan dengan memeriksa pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja auditor pada model penelitian dengan melibatkan variabel mediasi komitmen organisasi. Dari metode perbandingan nilai koefisen dan signifikansi, maka pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengarah variabel madiasi dapat dijelaskan menggunakan metode VAF (Hair, 2010).

Tabel 1.7
VAF untuk Pengujian Hipotesis

Keterangan Pengaruh	Hasil Perhitungan
Pengaruh tidak langsung = $0,75 * 0,37$ (LOC -> KO = 0,75 ; KO -> KA = 0,37)	0,278
Pengaruh langsung = 0,51	0,51

(LOC -> KA)	
Pengaruh total = 0,278 + 0,51	0,788
VAF = 0,278 / 0,788	0,352 atau 35,2%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Kriteria pengambilan keputusan menurut (Ratmono, 2013):

1. Jika nilai VAF di atas 80% maka menunjukkan peran mediasi sebagai pemediasi penuh (*full mediation*)
2. Jika nilai VAF di antara 20% - 80%, maka dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*)
3. Jika nilai VAF kurang dari 20%, dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dipersepsikan memediasi pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil VAF yaitu 35,2%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dipersepsikan sebagai pemediasi parsial, yang berarti variabel *locus of control* dapat berpengaruh secara langsung pada variabel kinerja auditor, dan juga dapat secara tidak langsung yaitu dengan melalui variabel komitmen organisasi yang dipersiapkan.

Merujuk hasil pengolahan data sebagaimana tabel 1.7 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien yang signifikan antara pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi parsial. Artinya, hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja auditor secara langsung berpengaruh signifikan, maupun melalui variabel mediasi komitmen organisasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja auditor. Jika dicermati perilaku nilai estimasi koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0,278 (hasil diperoleh dari perkalian nilai koefisien jalur variabel eksogen dan variabel endogen). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara empiris H4 yang menyatakan komitmen organisasi memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor dapat diterima.

H4: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *locus of control* secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor, serta *locus of control* juga berperan sebagai pemediasi parsial terhadap kinerja auditor melalui variabel komitmen organisasi yang dipersiapkan.

Locus of control memiliki peranan atau pengaruh yang baik secara eksternal maupun internal dalam menentukan sikap dan perilaku pegawai terhadap lingkungan khususnya lingkungan pekerjaan yang tentunya apabila seseorang memiliki *locus of control* yang baik maka hal tersebut akan memperkuat komitmen organisasi pada Auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal biasanya cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibanding orang yang memiliki *locus of control* eksternal, orang-orang dengan *locus of control* internal cenderung lebih bekerja keras dan juga memiliki inisiatif yang tinggi, serta memiliki kontrol yang baik terhadap tindakan dan pekerjaannya sehingga mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. *Locus of control* internal dalam hal ini berhubungan dengan kinerja seorang auditor, semakin baik *locus of*

control internal yang dimiliki maka hal tersebut dapat mendorong kinerja seorang auditor menjadi lebih baik.

Komitmen organisasi adalah suatu prinsip yang dimiliki oleh seorang auditor untuk cenderung memilih organisasi tersebut dengan tujuan berupaya mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. Dengan menumbuhkan komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja, karena dalam membangun komitmen organisasi ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yakni identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Loyalitas membangun rasa untuk memiliki karena auditor sudah melibatkan dirinya dalam organisasinya, sehingga dia akan bekerja dengan baik untuk mengangkat nama organisasinya. Kurangnya komitmen yang kuat maka akan mempengaruhi komitmen dari setiap unit organisasi terutama pada anggota audit internal, sehingga kinerja dari auditor internal akan berkurang dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun, pencapaian kinerja auditor Internal tidak akan efektif apabila tidak adanya peran *locus of control*.

Melalui penelitian ini, diharapkan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan kinerja auditor dengan cara meningkatkan *locus of control* dan komitmen organisasi. Peningkatan dua hal ini dilakukan dalam rangka upaya terwujudnya tujuan organisasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini masih terbatas pada objek penelitian yaitu Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara saja, sehingga belum tergeneralisasi secara baik, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian misalnya membandingkannya dengan auditor BPKP dan BPK RI.

Daftar Pustaka

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hermawan, Sigit & Sarwenda Biduri. 2019. *Buku Akuntansi Perilaku*. Sidoarjo. UMSIDA PRESS.
- Edralin, JS. 1997. *The New Local Governance and Capacity Building: A Strategic Approach*
- Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019). *Pengaruh Locus of Control dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate*. Jurnal Manajemen Sinergi, 6(1).
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Jakarta : Salemba Empat
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Srimindarti, C., & Hardiningsih, P. (2017). *Pengaruh Locus of Control dan Keahlian Auditor terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Komitmen Organisasi*. Prosiding FEB UNTAG Semarang.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Engko, Cecilia & Gudono. 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X Makasar.