

Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor: Studi Kasus BPKP Maluku

Widya Frisca Hukom^{1*}, Rita

J. D Atarwarman², Alfrin

Ernest Marthen Usmany³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Data diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada auditor pemerintah yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Maluku. Kuesioner disebar kepada 62 responden, tetapi hanya 40 responden yang datanya dapat dianalisis dan diproses. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah Kinerja Auditor, dan variabel independennya adalah *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Namun variabel lain yaitu *Locus of Control* dan Etika Profesi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: *Locus of Control*; Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; dan Etika Profesi.

Abstract

This research aimed to understand influence of Job Satisfaction, Professionalism, Leadership Style, and Application of Information Technology towards Auditor Performance. Data was obtained by spreading questionnaires to the auditors who work at BPKP of Maluku Representation Office. The questionnaires were spreads to 62 respondents, but only 40 respondents which the data could be analyzed and processed. Data analysis of the research used multi-linear regression analysis. This research is consisted of dependent and independent variables. The dependent variable is Auditor Performance, and the independent variables are Locus of Control, Leadership Style, Organizational Commitment and Professional Ethics. The result shows that Organizational Commitment has a negative effect on Auditor Performance, Leadership Style doesn't have effect on Auditor Performance. But another variable that is Locus of Control and Professional Ethics have a positive and significant effect on Auditor Performance.

Keywords: *Locus of Control; Leadership Style; Organizational Commitment; and Professional Ethics.*

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia, email*: hukomwidya@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia, email: xxx@yyy.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia, email: xxx@yyy.com

PENDAHULUAN

Keandalan informasi keuangan sangat dibutuhkan dalam perkembangan perekonomian suatu negara, selain itu pengawasan atas informasi keuangan yang disampaikan juga diperlukan (Priyono, 2013). Proses pengawasan internal pemerintah guna menjamin keseluruhan proses manajemen terkait penyelenggaraan pemerintahan kepada presiden, maka dibentuklah sebuah lembaga yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melakukan pengawasan atas keuangan dan pembangunan. Adapun tugas yang diberikan kepada BPKP adalah berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai peraturan yang berlaku. Pada akhir periode anggaran, lembaga pemerintah dan kantor dinas harus membuat laporan menyeluruh untuk menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan negara.

BPKP adalah lembaga independen yang ditugaskan untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan keuangan negara. Berdasarkan UU Nomor 15 tahun 2006, lembaga ini memiliki peran penting dalam mengatasi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dengan melaksanakan pemeriksaan secara independen terhadap keuangan negara (Andini et al., 2019). Jumlah kasus korupsi di negara ini meningkat dari 57 pada tahun 2018 menjadi 62 pada tahun 2019, termasuk peningkatan kasus korupsi pada BUMN/BUMD dari 5 menjadi 17. Masyarakat menuntut peningkatan kinerja BPKP untuk menindaklanjuti penyimpangan anggaran (Lokadata, 2019).

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan salah satu lembaga yang bertugas melakukan pengawasan penyelenggaraan keuangan negara. UU Nomor 15 tahun 2006 menyatakan bahwa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dapat diatasi melalui sebuah lembaga yang independen dalam melaksanakan pemeriksaan atas penyelenggaraan keuangan negara (Andini et al., 2019). Saat ini makin banyak kasus korupsi yang terjadi di negara ini, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah kasus korupsi di tahun 2019, dimana pada tahun 2018 terdapat 57 kasus korupsi dan pada tahun 2019 terdapat 62 kasus korupsi. Sementara untuk kasus korupsi pada BUMN atau BUMD juga mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 17 kasus dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu sebanyak 5 kasus. Banyaknya kasus korupsi membuat masyarakat menuntut BPKP meningkatkan kinerjanya untuk menindaklanjuti penyimpangan terhadap anggaran (Lokadata, 2019). Kinerja auditor yang baik dan berkualitas diperlukan agar tugas dan fungsi auditor dapat berjalan dengan baik. Kinerja auditor harus mendukung BPKP. Frase "kinerja" sering digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang.

Terungkapnya kegagalan auditor dalam mengungkap manipulasi dan kecurangan dalam pelaporan keuangan serta keikutsertaan manipulasi oleh auditor telah membuat kinerja auditor dipertanyakan. Kasus-kasus di BPKP Maluku, termasuk lambatnya perhitungan kerugian negara dalam dugaan korupsi pemilihan kepala daerah tahun 2016-2020 dan pengadaan makanan tenaga kesehatan Covid-19 di RSUD dr. M. Haulussy Ambon, menyoroti ketidakmampuan BPKP. Kejati masih menunggu hasil perhitungan BPKP hingga Oktober 2022, sementara penyidik sudah berkoordinasi dengan BPKP terkait kerugian keuangan dalam kedua kasus tersebut (Siwalimanews, 2015). Kasus atau skandal kedua yang terjadi adalah BPKP dinilai lambat dalam menghitung kerugian negara atas kasus dugaan korupsi dana MTQ Maluku tahun 2017. Hingga Agustus 2022, pihak Kejaksaan Negeri Buru menuding BPKP Maluku menghambat proses penyidikan atas kasus dugaan korupsi dana MTQ Buru Selatan yang merugikan negara Rp 9 miliar (Siwalimanews, 2015). Kinerja auditor yang baik dan berkualitas adalah kunci untuk memastikan tugas dan fungsi mereka berjalan dengan baik. Dalam konteks Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dukungan penuh terhadap kinerja paraauditor sangat diperlukan. Istilah "kinerja" merujuk pada prestasi individu atau kelompok.

Dari Kedua kasus yang diambil menunjukkan bahwa akibat dari keterlambatan pengauditan yang dilakukan oleh Auditor maka dapat dilihat bahwa kinerja auditor kurang memuaskan. Agar tugas dan fungsi auditor dapat berjalan dengan baik diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu (Andini et al., 2019). Auditor mendapatkan penghasilan dari

organisasi dimana dia bekerja, hal ini berarti auditor sangatlah bergantung pada organisasinya sebagai pemberi kerja. Disini konflik audit muncul ketika auditor menjalankan aktivitas auditing. Auditor sebagai pekerja di dalam organisasi yang diauditnya akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau obyek audit yang dilakukannya. Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of Control* menentukan tingkatan sampai dimana individu menyakini bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang akan terjadi. Ketika berkinerja dengan baik, maka auditor yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh masing-masing individu. Hal ini digolongkan sebagai *Locus of Control* internal. Sedangkan dalam *Locus of Control* eksternal, individu memandang dirinya secara tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, meskipun ada sangat sedikit berpengaruh. Ketika berkinerja dengan baik, auditor yakin bahwa hal itu adalah sebuah keberuntungan (Andini et al., 2019).

Komitmen organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi juga sangat diperlukan karena dapat membangun komitmen yang melibatkan semua orang dalam suatu pekerjaan. Dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karena dalam membangun komitmen organisasi ada tiga aspek yang bisa dilihat yakni Identifikasi mengenai bagaimana auditor dalam tempat bekerja saling mendukung satu sama lain dengan rekan kerja, membangun suasana kerja yang menyenangkan dan tidak ada suasana saling menekan satu dengan yang lain, dengan begini auditor akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kedua mengenai keterlibatan, yang bagaimana melibatkan organisasi dalam membangun auditor yang bekerja untuk terlibat dalam organisasinya. Ketiga mengenai loyalitas, membangun rasa bahwa organisasi adalah segalanya. Dalam hal ini, auditor akan bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Pentingnya menggunakan peran kepemimpinan sesuai pada karakteristik profesi maka akuntan publik dapat menciptakan moral seorang auditor dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik lagi saat menghasilkan tugas audit. Jika pimpinan bisa memimpin bawahannya secara benar dan baik, maka auditor dapat termotivasi untuk menjalankan tugasnya semaksimal mungkin agar selalu meningkatkan kinerjanya. Jika seorang auditor memiliki etika profesi yang tinggi, maka auditor tersebut dapat mencerminkan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas, berobyektivitas tinggi, dan bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Pemahaman seorang auditor terhadap etika profesi akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya guna mencapai hasil yang lebih baik dan akan memuaskan bagi dirinya maupun klien.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor internal yang baik sangat dibutuhkan dalam pengawasandan pemeriksaan agar memperoleh hasil audit yang berkualitas serta meminimalisir terjadinya penyimpang atau kecurangan dalam perusahaan. Penelitian ini menyelidiki dampak *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi terhadap kinerja auditor. Sebagai pekerja yang bergantung pada organisasinya, auditor menghadapi konflik saat melaporkan temuan yang mungkin tidak menguntungkan. Tekanan dari manajemen atau objek audit dapat mengganggu kinerja auditor, memengaruhi laporan audit yang dihasilkan (Andini et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Kantor Perwakilan Maluku. Populasi penelitian mencakup keseluruhan auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Maluku, dan sampelnya diambil dengan metode sensus, sehingga melibatkan semua auditor sebagai partisipan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala interval Likert yang mencakup aspek *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. Data primer yang diperoleh akan dianalisis untuk mengevaluasi

hubungan antar variabel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor di lingkungan BPKP Perwakilan Maluku.

Metode analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap. Pertama, dilakukan statistik deskriptif untuk menganalisis data kuesioner, yang mencakup informasi responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan pengalaman kerja auditor di BPKP Perwakilan Maluku. Selanjutnya, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kuesioner dapat mengukur variabel dengan tepat dan konsisten. Uji asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, dilakukan sebelum analisis regresi. Analisis regresi berganda akan digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen (*Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi) terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor). Uji signifikansi parsial (Uji T) akan dilakukan untuk masing-masing variabel independen secara individual, sementara koefisien determinasi (R^2) akan mengukur seberapa besar variabilitas variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. Dengan demikian, metodologi analisis data ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di BPKP Perwakilan Maluku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Umum

Penelitian ini fokus pada auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Maluku, dengan rincian jumlah pegawai pada setiap unit sebagai berikut: Tata Usaha (TU) sebanyak 18 pegawai, Instansi Pemerintah Pusat (IPP) 19 pegawai, Akuntabilitas Pemerintah Daerah (APD) 27 pegawai, Akuntan Negara 15 pegawai, Akuntan Investigasi 20 pegawai, dan Program Pelaporan dan Pembinaan APIP (P3A) 8 pegawai. Jumlah total auditor sesungguhnya pada Perwakilan BPKP Provinsi Maluku adalah 62 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), di mana semua auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Maluku menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, yang dilaksanakan mulai tanggal 23 Februari 2023 hingga 15 Maret 2023. Berikut adalah tabel deskripsi data berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 1. Deskripsi Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	≤ 30 tahun	19	48%
2	31 tahun - 40 tahun	15	37%
3	≥ 41 tahun	6	15%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	29	73%
2	Wanita	11	27%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 3. Deskripsi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	19	47%
2	S1	21	53%
3	S2	-	-
4	S3	-	-
Total		40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 tahun	13	33%
2	6 tahun - 10 tahun	17	43%
3	≥ 11 tahun	10	24%
Total		40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3 dan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah individu muda dengan usia ≤ 30 tahun, mendominasi populasi dengan persentase 48%. Distribusi tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas memiliki gelar S1 (53%), sementara mayoritas lama bekerja berkisar antara 6 hingga 10 tahun (43%). Pria mendominasi dalam jenis kelamin responden dengan persentase 73%. Kesimpulan umum menunjukkan keberagaman dalam faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Rekomendasi dapat difokuskan pada perencanaan kebijakan yang mendukung keberagaman ini dan memastikan pemberdayaan seluruh lapisan populasi dalam lingkungan kerja.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis data menunjukkan bahwa pada variabel *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor, responden memberikan jawaban dengan rentang yang signifikan. Rata-rata total dan standar deviasi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Locus of Control*: rata-rata 17.3750, standar deviasi 2.36087.
2. Gaya Kepemimpinan: rata-rata 32.4250, standar deviasi 3.06249.
3. Komitmen Organisasi: rata-rata 42.4000, standar deviasi 6.61699.
4. Etika Profesi: rata-rata 39.5250, standar deviasi 4.08868.
5. Kinerja Auditor: rata-rata 22.5750, standar deviasi 3.73403.

Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean pada setiap variabel menunjukkan rendahnya variasi data, mengindikasikan bahwa penentuan variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dapat dianggap konsisten, memvalidasi kecocokan variabel untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Analisis uji validitas pada lima variabel, yaitu *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor, untuk menunjukkan hasil yang menggambarkan tingkat kevalidan setiap pernyataan dalam kuesioner. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam penelitian, pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian ini dilakukan dengan caramenghubungkan nilai jawaban dari setiap responden terhadap setiap pernyataan. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

1. Locus of Control (X1): Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.779, menunjukkan bahwa kuesioner Locus of Control (X1) dianggap reliabel karena melebihi nilai kritis 0.60.
2. Gaya Kepemimpinan (X2): Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.894, menunjukkan bahwa kuesioner Gaya Kepemimpinan (X2) dianggap sangat reliabel karena melebihi nilai kritis 0.60.
3. Komitmen Organisasi (X3): Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.906, menunjukkan bahwa kuesioner Komitmen Organisasi (X3) dianggap sangat reliabel karena melebihi nilai kritis 0.60.
4. Etika Profesi (X4): Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.953, menunjukkan bahwa kuesioner Etika Profesi (X4) dianggap sangat reliabel karena melebihi nilai kritis 0.60.
5. Kinerja Auditor (Y): Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.792, menunjukkan bahwa kuesioner Kinerja Auditor (Y) dianggap reliabel karena melebihi nilai kritis 0.60.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner (*Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Etika Profesi, dan Kinerja Auditor) menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal yang tidak diinginkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.22603971
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.144
	<i>Positive</i>	.094
	<i>Negative</i>	-.114
<i>Test Statistic</i>		.114
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Berdasarkan pada Tabel 5 hasil uji Kolmogorov-smirnov diatas, nilai Asymp.sig (2tailed) sebesar 0.200, nilai tersebut memenuhi $\text{sig.}(p) > 0.05$ (level of signification).

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.392	2.742		-.508	.615		
	Locus Of Control	.313	.112	.198	2.781	.009	.609	1.642
	Gaya Kepemimpinan	.062	.117	.051	.532	.598	.336	2.976
	Komitmen Organisasi	-.257	.034	-.456	-7.547	.000	.843	1.187
	Etika Profesi	.694	.076	.760	9.088	.000	.440	2.271
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor								

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, nilai tolerance untuk setiap variabel independen (Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi) menunjukkan bahwa tidak ada yang kurang dari 0.1, menandakan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Tolerance memiliki nilai masing-masing, yaitu 0.609, 0.336, 0.843, dan 0.440. Hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) juga mendukung temuan ini, dengan nilai VIF untuk setiap variabel independen (1.642, 2.976, 1.187, dan 2.271) yang semuanya tidak melebihi nilai 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multicollinearity yang signifikan dalam model regresi, memvalidasi kredibilitas model dalam mengevaluasi efek masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.393	1.719		-.229	.820
	Locus Of Control	.176	.070	.479	2.497	.067
	Gaya Kepemimpinan	-.165	.073	-.584	-2.261	.090
	Komitmen Organisasi	.020	.021	.154	.947	.350
	Etika Profesi	.068	.048	.321	1.424	.163
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Hasil uji Glejser pada *Tabel 7* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi adalah masing-masing 0.067, 0.090, 0.350, dan 0.163. Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada variabel independen. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi dianggap memenuhi, dan model dapat memberikan estimasi yang konsisten terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam analisis regresi berganda, hasilnya menunjukkan bahwa Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi memiliki dampak pada Kinerja Auditor. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = -1.392 + 0.313 X_1 + 0.062 X_2 - 0.257 X_3 + 0.694 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

e = Standard Error

α = Konstanta

X₁ = Locus of Control

X₂ = Gaya Kepemimpinan

X₃ = Komitmen Organisasi

X₄ = Etika Profesi

β_1 = Koefisien regresi variabel Locus of Control

β_2 = Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

β_3 = Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi

β_4 = Koefisien regresi variabel Etika Profesi

Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa Locus of Control dan Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor ($p < 0.05$), sementara Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.892 menunjukkan bahwa 88% variasi dalam Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi.

Dalam konteks ini, temuan menunjukkan bahwa aspek-aspek psikologis seperti *Locus of Control* dan etika profesi berperan penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Namun, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memerlukan perhatian lebih lanjut dalam pengelolaan untuk meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menyoroti peran signifikan etika profesi dan *Locus of Control* dalam konteks kinerja auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa: a) *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan Maluku dimana Auditor yang memiliki *Locus of Control* lebih termotivasi untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga memunculkan kepuasan serta kehendak untuk terus meningkatkan kinerja mereka; b) Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan Maluku karena bagaimanapun gaya kepemimpinan seorang atasan tidak akan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja seorang auditor, karena kualitas kinerja auditor merupakan tanggung jawab individual seorang auditor; c) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan Maluku, karena seorang auditor yang loyal dapat mengabaikan atau mengurangi kinerjanya pada saat melaporkan temuan audit yang signifikan dan mempertahankan sikap skeptisme dalam mempertimbangkan bukti-bukti audit yang kurang

memadai yang ditemukan selama proses audit untuk memastikan agar menghasilkan hasil audit yang baik demi kepentingan organisasinya; d) Etika Profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan Maluku dimana semakin tinggi tingkat kepatuhan seorang auditor terhadap etika profesi, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan auditor. Dengan etika profesi yang tinggi, auditor dapat mencerminkan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas, berobjektivitas tinggi, dan bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Keterbatasan dalam penelitian ini melibatkan aspek waktu yang cukup lama karena dilaksanakan pada saat auditor mengalami tingkat kerja yang tinggi. Selain itu, objek penelitian terbatas pada BPKP Perwakilan Maluku, sehingga hasil penelitian belum dapat disimpulkan secara umum.

Implikasi teoritis dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan akuntansi keprilakuan di bidang auditing. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja auditor. Oleh karena itu, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor *Locus of Control* dan Etika Profesi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPKP Perwakilan Maluku guna meningkatkan kualitas audit dan integritas profesi.

REFERENSI

- Andini, Natasia, Sylvana Sihombing, T., Saputri Br Tarigan, E., & Tiurma Uli Sipahutar, T. 2019. *Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di Bpkp Perwakilan Sumatera Utara)* (Vol. 4). <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/penindakan-kasus-korupsi-oleh-kpk-2015-2019-1582258585>
- Duhita, S. F., Arief, M., & Widyaningsih, A. 2022. Penerapan *Locus of Control* Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 508-515
- Pasamba EM, Killay T. Study of Economic Potential in Fishing Communities. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2023 Jun 18;7(2):5300-7.
- Ilmatia, D., Sosiady, M., & Miftah, D. 2020. Pengaruh, *Locus of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 510-522
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnadi, I. M. G., & Suputra, D. D. 2015. Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-jurnal Akuntansi*, 13(1), 276-291.
- Khairun, Nisa. 2021. Pengaruh Struktur Audit, *Locus of Control* Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Medan. *Theory Of Reasoned Action dan Theory Of Planned Behavior* (sebuah Kajian Historis Tentang Perilaku) - Neliti.
- Pasamba, E. M. (2023). Makna Laba dari Sudut Pandang Nelayan di Desa Nuwewang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5308-5315.
- Lokadata. 2019. *Penindakan Kasus Korupsi Oleh KPK Tahun 2015-2019*. <https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/penindakan-kasus-korupsi-oleh-kpk-2015-2019>
- Priyono, K. 2013. Keandalan Informasi Laporan Keuangan Daerah Berbasis Akrua: Kajian Pengelolaan Aset Tetap Daerah Kabupaten Sampang. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, 4(1). <https://doi.org/10.18860/em.v4i1.2331>
- Pasamba, E. M. (2022, December). Analysis Of The Application Of Accounting Information Systems For Expeditionary Services At Multi Intim Expressindo Inc. In *Ecosia International Conference* (pp. 565-571).
- Pasamba, E. M. (2023). Pengembangan Jiwa Kewirausahaan melalui pemanfaatan barang bekas di SD Kristen Wangel. *ABDI UNISAP: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 14-20.
- Rahayu, T., & Suryono, B. 2016. Pengaruh independensi auditor, etika auditor, dan pengalaman auditor terhadap kualitas audit. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(4).
- Siwalimanews. 2015. *Audit Kasus RS Haulussy*. <https://siwalimanews.com/audit-kasus-rs-haulussy>.
- Usrah, O. S. J., Haliah, H., & Amiruddin, A. 2023. Pengaruh *Locus of Control*, *Role Stress* dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well Being* sebagai Variabel Moderasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 13-24.

- Wikipedia. (n.d.). *Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*. Retrieved October 5, 2022, from https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pengawasan_Keuangan_dan_Pembangunan
- Wikipedia. 2021. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas
- Wikipedia. 2023. Locus of Control – Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.
https://en.wikipedia.org/wiki/Locus_of_control
- Wiyono, A. S., Ancok, D., & Hartono, J. 2008. Aspek Psikologis pada Implementasi Sistem Teknologi Informasi. Ell *e-Indonesia Initiative Konferensi dan Temu Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Indonesia*. Jakarta.