



Jambura Accounting Review

Journal homepage: <http://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar>

E-ISSN 2721-3617

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Di Kabupaten Bone Bolango

Sahmin Noholo^a, Hendra Pratama Danial^b, Yusuf Abdul Wahid^c

^{a,b,c} Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend Sudirman No.6 Kota Gorontalo, Gorontalo 96128, Indonesia

Email: sahmin.noholo@ung.ac.id^a, hendrapdanial@ung.ac.id^b, yusufabdulwahid92@gmail.com^c

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 22-09-2025

Revised 09-04-2026

Accepted 27-04-2026

Kata Kunci:

Locus of Control,
Kinerja Auditor,
Kepuasan Kerja
Auditor, Internal Audit

Keywords:

Locus Of Control,
Auditor Performance,
Auditor Job Satisfaction,
Internal Audit

A B S T R A K

Internal audit membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan pendekatan sistematis dan disiplin terhadap evaluasi dan peningkatan efektivitas pengendalian risiko, manajemen risiko, serta proses manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal di Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data adalah angket/kuisisioner kepada auditor internal pada Inspektorat Kabupaten Bone Bolango. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan aspek psikologis auditor melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas pengawasan internal pemerintah.

A B S T R A C T

Internal auditing helps organizations achieve their goals by providing a systematic and disciplined approach to evaluating and improving the effectiveness of risk control, risk management, and management processes. This study aims to analyze the influence of locus of control on the performance and job satisfaction of internal auditors in Bone Bolango Regency. This study uses a quantitative approach with a questionnaire as the data collection technique for internal auditors at the Bone Bolango Regency Inspectorate. The sampling technique used was a saturated sample with 57 respondents. Data were analyzed using regression analysis with the help of SPSS software. The results show that locus of control has a significant influence and has a strong relationship with the performance and job satisfaction of internal auditors. This finding implies the importance of strengthening the psychological aspects of auditors through coaching and developing human resources to improve the effectiveness of government internal oversight.

@2026 Sahmin Noholo, Hendra Pratama Danial, Yusuf Abdul Wahid
Under The License CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Auditor internal pemerintah merupakan auditor yang bertugas di lingkungan instansi pemerintahan dengan tanggung jawab utama melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan unit-unit organisasi pemerintah (Badewin et.al., 2021). Internal audit membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan pendekatan sistematis dan disiplin terhadap evaluasi dan peningkatan efektivitas pengendalian risiko, manajemen risiko, serta proses manajemen (Rizka Khoirutun Nisaa et.al., 2024).

Sejak akhir tahun 1990-an, *The Institute of Internal Auditor* telah mengadopsi fungsi baru dari internal auditor. Internal auditor bukan lagi sebagai *watchdog* tetapi sebagai konsultan yang dapat memberikan nilai tambah (*add value*) bagi operasional perusahaan. Fungsi internal auditor yang secara tradisional sebagai pendeteksi pengendalian telah bergeser yaitu sebagai mitra atau konsultan intern sehingga keberadaan internal auditor diapresiasi secara positif sebagai *problem solver* dan *agent of change*. Pergeseran fungsi tersebut menuntut internal auditor harus mampu menjawab tantangan dengan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah yang signifikan, efisien, dan efektif (Menezes, 2008).

Kinerja menggambarkan hasil yang dicapai dalam upaya meraih tujuan organisasi secara optimal dan nyata. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut (Fatimah et.al., 2022; Noholo, 2021). Evaluasi kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa setiap individu telah memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Herlambang et.al., 2024).

Sehubungan dengan itu, penting untuk dikembangkan model yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dengan menambahkan variabel pemoderasi Psikologi Interpersonal dalam pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja auditor. *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Duffy & Atwater, 2005; Yulianto et.al., 2025).

Sebagaimana dalam penelitian (Andini et.al., 2019) menyatakan bahwa *locus of control* memengaruhi sikap auditor terhadap pekerjaannya. Auditor dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kinerja yang baik merupakan hasil dari kemampuan dan usaha pribadi, sedangkan auditor dengan *locus of control* eksternal cenderung mengaitkan kinerja dengan faktor di luar diri, seperti nasib atau keberuntungan. Penelitian ini juga dikembangkan karena belum ada model yang dapat memberikan hasil yang jelas tentang pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. Disamping itu juga yang melatarbelakangi penelitian ini karena adanya gap hasil penelitian terdahulu, menurut (Sari, 2014) terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja sedangkan menurut (Menezes, 2008) terdapat pengaruh negatif yang signifikan

antara *locus of control* terhadap kinerja. Menurut (Chasanah, 2008) bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja dalam diri seseorang baik seseorang dengan *locus of control* internal dan eksternal.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh kondisi yang ditemukan pada objek penelitian. Dalam praktik pengawasan internal pemerintahan, masih dijumpai perbedaan tingkat kinerja dan kepuasan kerja auditor internal meskipun berada dalam lingkungan kerja, sistem pengendalian, serta beban tugas yang relatif sama. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor individual auditor, khususnya aspek psikologis, berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja dan tingkat kepuasan kerja auditor internal. Perbedaan kemampuan auditor dalam mengendalikan tekanan pekerjaan, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta cara memaknai keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas audit menunjukkan bahwa *locus of control* belum sepenuhnya mampu menjelaskan variasi kinerja dan kepuasan kerja auditor secara menyeluruh.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal pemerintahan dengan psikologi interpersonal sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian perilaku auditor serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pengawasan internal pemerintah dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Internal Audit

Internal audit adalah proses pemeriksaan yang dilakukan oleh unit atau tim independen dalam organisasi untuk menilai sekaligus memastikan bahwa sistem pengendalian internal, mekanisme tata kelola, dan kegiatan operasional berjalan secara efektif dan efisien (Rizka Khoirotun Nisaa et.al., 2024).

Locus of Control

Locus of control adalah suatu konsep yang menjelaskan keyakinan individu mengenai sumber kendali dalam hidupnya, termasuk dalam dunia kerja. Konsep ini menekankan pada, sejauh mana seseorang merasa bahwa hasil pekerjaannya dipengaruhi oleh usaha dan kemampuannya sendiri atau ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya (Abas et.al., 2024).

Menurut Kusnadi & Suputhra (2015) *locus of control* merupakan cara pandang individu tentang apa yang menjadi penyebab dari suatu peristiwa dalam hidupnya. Gagasan ini berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai faktor yang mengarahkan tindakannya, apakah berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari luar dirinya.

Kinerja

Badewin et al., (2021) mengemukakan bahwa kinerja auditor dapat dipahami sebagai pelaksanaan tugas pemeriksaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mawahdania (2022) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai auditor berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, yang dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam mengelola waktu dan biaya dengan mengedepankan nilai kualitas dan ketepatan waktu (Fatinah et.al., 2022).

Secara umum, kinerja auditor mencerminkan kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas pemeriksaan secara tepat waktu dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas, serta profesionalitas yang didukung oleh pengalaman dan keterampilannya.

Kepuasan Kinerja

T. Hani, (2011) dalam Nadhira et al., (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon emosional karyawan yang mencerminkan evaluasi atas pekerjaannya, baik berupa perasaan senang maupun tidak senang. Respon tersebut kemudian diwujudkan melalui perilaku karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, serta interaksi dengan lingkungan kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional pegawai yang bersifat mendukung maupun tidak mendukung, yang muncul dari pengalaman serta penilaian terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menggambarkan bagaimana seorang pegawai menilai aspek-aspek pekerjaan yang dijalani, baik dari segi tugas, tanggung jawab, maupun lingkungan kerja (Nurhandayani, 2022).

Perumusan Hipotesis

Locus of control menggambarkan keyakinan individu mengenai sejauh mana hasil kerja dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan pribadi maupun faktor eksternal. Auditor dengan *locus of control* internal cenderung memiliki tanggung jawab pribadi yang lebih tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta orientasi pada pencapaian, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, auditor dengan *locus of control* eksternal cenderung mengaitkan hasil kerja dengan faktor di luar dirinya, yang dapat menurunkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja (Saputra, 2012).

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, *locus of control* dipandang sebagai faktor psikologis penting yang memengaruhi kinerja, dan kepuasan kerja auditor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja

H2: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana desain dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel X1 yaitu *locus of control* terhadap variabel kinerja auditor (Y1) dan variabel kepuasan kerja auditor (Y2). Adapun populasi dan sampel penelitian ini adalah auditor internal di kantor Inspektorat Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner, data yang digunakan adalah data primer kuantitatif berupa data hasil penyebaran kuesioner. Setelah data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, data kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Analisis dilakukan secara bertahap dimulai dari analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

Setelah seluruh pengujian terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y1 = b_0 + \beta_1 X1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = b_0 + \beta_2 X2 \dots\dots\dots(2)$$

Pengujian hipotesis kemudian dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus of Control	57	35	55	44.77	7.283
Kinerja	57	21	30	24.33	2.607
Kepuasan Kerja	57	20	35	27.02	4.090
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel *Locus of Control* (X1) memiliki nilai minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 55, dengan rata-rata (mean) sebesar 44,77 dan standar deviasi sebesar 7,283. Selanjutnya, variabel Kinerja (Y1) memiliki nilai minimum sebesar 21 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata sebesar 24,33 dan standar deviasi sebesar

2,607. Variabel Kepuasan Kerja (Y2) memiliki nilai minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata sebesar 27,02 dan standar deviasi sebesar 4,090.

Analisis Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X)	X.1	0.851	0.260	Valid
	X.2	0.459	0.260	Valid
	X.3	0.815	0.260	Valid
	X.4	0.829	0.260	Valid
	X.5	0.679	0.260	Valid
	X.6	0.695	0.260	Valid
	X.7	0.909	0.260	Valid
	X.8	0.927	0.260	Valid
	X.9	0.930	0.260	Valid
	X.10	0.929	0.260	Valid
	X.11	0.892	0.260	Valid
Kinerja (Y1)	X2.1	0.480	0.260	Valid
	X2.2	0.579	0.260	Valid
	X2.3	0.655	0.260	Valid
	X2.4	0.637	0.260	Valid
	X2.5	0.687	0.260	Valid
	X2.6	0.684	0.260	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	X2.1	0.471	0.260	Valid
	X2.2	0.387	0.260	Valid
	X2.3	0.389	0.260	Valid
	X2.4	0.454	0.260	Valid
	X2.5	0.881	0.260	Valid
	X2.6	0.860	0.260	Valid
	X2.7	0.864	0.260	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap ketiga variabel penelitian yaitu *Locus of Control* (X1), Kinerja (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2), diperoleh nilai r hitung masing-masing tabel lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Pengujian validitas pada suatu instrumen penelitian dapat dikatakan lolos uji jika r hitung mendapatkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0.937	0,60	Reliabel
Kinerja	0.670	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.760	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari ketiga variabel penelitian lebih besar dibandingkan nilai *r* tabel, sesuai dengan ketentuan reliabilitas bahwa syarat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari signifikan yang sudah ditentukan yaitu sebesar 0,60 atau 60%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel karena memenuhi syarat yang ditentukan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		57	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.07382203	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.069	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.620	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.608
		Upper Bound	.633

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623949.

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas, nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yang diperoleh sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana bertujuan untuk melihat hubungan yang positif atau negatif antara variabel terikat dan variabel bebas. Pengujian ini juga untuk melihat naik turun yang dialami oleh variabel independen. Uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan dan perhitungannya masih menggunakan perangkat *software* yaitu IBM SPSS. Model persamaan yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

$$Y1 \text{ (Kinerja)} = b_0 + \beta_1 X_1$$

$$Y2 \text{ (Kepuasan Kerja)} = b_0 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

b0	= Konstanta
β1	= Koefisien regresi untuk X ₁
Y1	= Minat
X	= Kompetensi Dasar

b0	= Konstanta
β1	= Koefisien regresi untuk X ₁
Y2	= Minat
X	= Kompetensi Dasar

Tabel 5. Uji regresi Linear Sederhana Variabel Kinerja (Y1)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.083	1.559		8.390	.000	
	Locus of Control	.251	.034	.702	7.308	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana dengan variabel independen *Locus of Control* (X1) terhadap variabel dependen Kinerja (Y1), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 13.083 + 0.251X_1$ dan penjelasan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (B0) sebesar 13.083 menunjukkan bahwa apabila variabel *Locus of Control* (X) bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y1) adalah sebesar 13.083.
2. Koefisien regresi (B1) sebesar 0.251 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Locus of Control* (X) akan meningkatkan Kinerja (Y1) sebesar 0.251 satuan. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan searah, artinya semakin tinggi *Locus of Control* auditor maka semakin baik pula kinerjanya.

Tabel 6. Uji regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.056	1.400		2.896	.005	
	Locus of Control	.513	.031	.913	16.608	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana dengan variabel independen *Locus of Control* (X1) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y2), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 4.056 + 0.513X_2$ dan penjelasan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (B0) sebesar 4.056 dapat diartikan bahwa ketika variabel *Locus of Control* (X) bernilai nol, maka variabel Kepuasan Kerja (Y2) tetap memiliki nilai sebesar 4.056.
2. Koefisien regresi (B1) sebesar 0.513 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Locus of Control* (X) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y2) sebesar 0.513 satuan. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan searah,

artinya semakin tinggi *Locus of Control* auditor maka semakin tinggi pula variabel Kepuasan Kerja (Y2).

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan pada tabel 5 hasil analisis regresi, uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05.

Hasil uji t variabel *Locus of Control* (X) terhadap Kinerja (Y1), diperoleh nilai signifikansi sebesar < 0.001 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel *Locus of Control* (X1) adalah sebesar 7,308 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y1. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t variabel *Locus of Control* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2), diperoleh nilai signifikansi sebesar < 0.001 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel *Locus of Control* (X) adalah sebesar 16,608 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y2. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji Determinan (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, serta menentukan persentase kontribusi variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas. Selain itu, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemungkinan adanya variabel terikat lain yang memiliki hubungan lebih kuat daripada variabel yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji Determinan (R^2) Variabel Kinerja (Y1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.483	1.874

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas, nilai R yang diperoleh adalah 0,702.

Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *Locus of Control* (X1) dan Kinerja (Y1), karena nilai tersebut lebih besar dari kriteria nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 atau 49,3% menunjukkan bahwa sebanyak 49,3% dari variabel Kinerja (Y1) dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control* (X). Sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Determinan (R^2) Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.831	1.683

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R yang diperoleh adalah 0,913. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *Locus of Control* (X) dan Kepuasan Kerja (Y2), karena nilainya lebih besar dari kriteria nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,834 atau 83,4% menunjukkan bahwa sebanyak 83,4% dari variabel Kepuasan Kerja (Y2) dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control* (X1). Sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel *locus of control* terhadap variabel kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.001 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel *Locus of Control* (X1) adalah sebesar 7,308 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Selain itu, nilai R yang diperoleh adalah 0,702 nilai tersebut lebih besar dari kriteria nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05 dan menunjukkan hubungan yang kuat antara locus of control dan kinerja auditor. Berdasarkan konsep yang dikemukakan, *locus of control* mencerminkan keyakinan individu mengenai sejauh mana hasil kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha pribadi. Auditor yang memiliki *locus of control* internal cenderung merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas audit, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Mayanti & Susilowati, 2021) yang menjelaskan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor BPK Provinsi Jawa Timur. Kemudian sejalan juga dengan penelitian oleh (Herlambang et.al., 2024) yaitu peningkatan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *locus of control*.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel *locus of control* terhadap variabel kepuasan kerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.001 yang mana lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel *Locus of Control* (X1) adalah sebesar 16,608 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Serta nilai R yang diperoleh adalah 0,913 nilainya lebih besar dari kriteria nilai signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05 Berdasarkan konsep yang dikemukakan, persepsi individu terhadap kontrol atas pekerjaannya memengaruhi sikap dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, auditor internal akan merasa lebih puas apabila keyakinan dan perilakunya selaras dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh (Lestari & Srimindarti, 2022) yang menjelaskan bahwa bahwa variabel kompleksitas tugas, *locus of control*, dan *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor secara parsial. Hal ini diisyaratkan bahwa kinerja dan kepuasan dari seorang auditor dapat dipengaruhi oleh *locus of control*.

Penelitian ini tidak terlepas dari hal keterbatasan, adapun keterbatasan tersebut yaitu hasil atau temuan penelitian bergantung pada kejujuran dan kredibilitas responden dalam memberikan jawaban pada kuisisioner dan terkendala pada proses pengambilan data untuk meminta kesediaan para auditor untuk menjadi responden dan bersedia mengisi kuisisioner dikarenakan padatnya aktivitas atau kerjaan dari pada auditor maka proses ini membutuhkan waktu yang lama.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian maka dapat disarankan bagi instansi pengawasan internal pemerintah untuk memperhatikan faktor psikologis auditor, khususnya *locus of control*, melalui pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, dan pembinaan yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel X lainnya untuk dapat melihat pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor dan juga dapat merevisi serta menambah indikator dari setiap variabel yang diangkat pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, S., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Finansial Dan Faktor Psikologis Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal*

- Akuntansi dan Pajak*, 24(02), 1–8. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/11653>
- Andini, N., Sihombing, T. S., Tarigan, E. S. B., & Sipahutar, T. T. U. (2019). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Dibpkp Perwakilan Sumatera Utara). *Jurnal Akrab Juara*, 4, 160–172.
- Badewin, Sarmiati, & Rosliana. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Riau. *Jurnal Selodang Mayang*, 7(3), 160–166. <https://doi.org/10.47521/selodangmayang.v7i3.226>
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). In *Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Duffy, K. G., & Atwater, E. (2005). *Psychology for living : adjustment, growth, and behavior today*. Pearson/Prentice Hall.
- Fatinah, N., Noholo, S., & Yusuf, N. (2022). Pengaruh Time Budget Pressure dan Kompleksitas Audit Terhadap Kinerja Auditor dengan Skeptisme Profesional Sebagai Variabel Moderasi. *Jambura Accounting Review*, 3(2), 102–115. <https://doi.org/10.37905/jar.v3i2.54>
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 729–741.
- Kusnadi, I. M. G., & Suputhra, D. G. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(1), 276–291.
- Lestari, P., & Srimindarti, C. (2022). Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16190–16200.
- Mawahdania. (2022). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 44–54. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.109>
- Mayanti, T., & Susilowati, E. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur). *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 311–322. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.128>
- Menezes, A. A. (2008). Analisis Dampak Locus Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah). In *Magister Akuntansi Universitas Diponegoro*.
- Nadhira, B. S., Suryani, R. E., Farida, F., Mahanani, E., & Ruwaida, R. (2024). Pengaruh Dukungan Atasan, Kompetensi Kerja, dan Work Life Of Balance Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat II KEMENDIKBUDRISTEK. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 115–125.

- <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4310>
- Noholo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Dengan Intervening Pencegahan Fraud. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 136–147. <https://doi.org/10.37905/jar.v2i2.40>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Rizka Khoirotun Nisaa, Salsabila Maulidya Supriadi Bahrim, & Irda Agustin Kustiwi. (2024). Teknologi Digital Dan Transformasi Internal Audit Terhadap Perlakuan Laporan Keuangan : Studi Literatur. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 263–277. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2596>
- Ruth Pranadipta, & Natsir, K. (2023). Financial, Non-Financial, and Macro-Economic Factors That Affect the First Day Profit Rate When Conducting Initial Public Offering. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 276–289. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.276-289>
- Saputra, K. A. K. (2012). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 86–100.
- Sari, F. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy , Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada Pt. Batam Textile Industry Ungaran). In *Akuntansi FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Yulianto, D., Aspirandi, R. M., & Nuha, G. A. (2025). Pengaruh Locus Of Control, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional, Etika Profesional, Dan Sikap Independensi Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surabaya) Dhani. *Evolusi Ekonomix: Jurnal Akuntansi Modern*, 7(1), 163–194.