

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* PADA KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA PEKANBARU**

**ROSLIANA, SE., M.Si<sup>1</sup>**

*Universitas Islam Indragiri Tembilahan*

Email: R.rosliana@gmail.com

**RAVINA<sup>2</sup>**

*Universitas Islam Indragiri Tembilahan*

Email : Ravinarahmad@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the effect of locus of control, corporate culture and understanding of good governance on auditor performance at the Public Accounting Firm (KAP) in Pekanbaru City. The population in this study is the public accounting firm in the city of Pekanbaru. The sample in this study were all auditors in the Public Accounting Office of the city of Pekanbaru. Determination of the sample in this study using the convinance sampling method. Data in this study were obtained by distributing questionnaires to respondents. The number of respondents was 35 auditors found in 6 KAP. Analysis of research data using multiple linear regression analysis with SPSS version 23.0. The results showed that the locus of control, corporate culture and understanding of good governance have a partial and simultaneous effect on auditor performance.*

**Keywords:** *Locus of Control, Corporate Culture, Understanding of Good Governance, and Auditor's Performance.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor akuntan publik di kota Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di Kantor Akuntan Publik kota Pekanbaru. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convinance sampling method*. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Jumlah responden sebanyak 35 orang auditor yang terdapat pada 6 KAP. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja auditor.

**Kata Kunci :** *Locus Of Control, Budaya Organisasi, Pemahaman Good Governance, Dan Kinerja Auditor.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi global mendorong Indonesia untuk dapat bersaing dengan negara lainnya tidak terkecuali dalam bidang ekonomi. Sejak awal merdeka hingga saat ini, Indonesia mengalami pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang cukup pesat meski beberapa kali terguncang oleh krisis keuangan baik dari faktor internal maupun eksternal. Seiring perkembangan tersebut perusahaan di Indonesia dituntut untuk membuat laporan keuangan yang andal dan dapat dipercaya, maka dibutuhkan seseorang yang dapat dipercaya untuk meyakinkan pihak luar sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menyalurkan dananya kepada suatu entitas dengan harapan memperoleh *return* yang diharapkan. Kebutuhan perusahaan akan pengauditan laporan keuangan dan aktivitas perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian di Indonesia.

Pentingnya peran auditor mendorong Kantor Akuntan Publik untuk meningkatkan kualitas jasa auditnya yang dapat dilihat dari kinerja auditor yang bekerja didalamnya. Menurut Prajitno (2012) kinerja auditor adalah hasil evaluasi secara independen dan berorientasi ke masa depan. Penyimpangan kinerja auditor terlihat pada kasus yang terdapat di Indonesia, kasus yang terjadi pada Februari 2017 yang terjadi pada KAP Purwanto, Suherman & Surja yang merupakan afiliasi Ernest & Young (EY) di Indonesia. Disebutkan bahwa KAP tersebut telah merilis hasil audit perusahaan telekomunikasi Indonesia pada 2011, yang menampilkan opini berdasarkan bukti-bukti yang tidak memadai. Sebuah perusahaan mitra EY yang mengkaji kembali hasil audit tersebut menemukan kejanggalan bahwa hasil audit perusahaan telekomunikasi itu tidak menyajikan dukungan memadai mengenai pencatatan sewa 4.000 tower seluler. PCAOB mengungkapkan hasil audit perusahaan akuntan publik afiliasi E&Y itu malah memberi opini wajar tanpa pengecualian. Berdasarkan temuan-temuan tersebut PCAOB menindaklanjuti dengan mengenakan denda sebesar US\$ 1 juta atau sekitar 13,3 Miliar Rupiah. Dilihat dari hal tersebut ketergesa-gesaan mereka dalam menerbitkan laporan audit kepada kliennya menunjukkan kelalaian tugas dasarnya untuk menyajikan bukti audit yang memadai.

Kasus diatas adalah contoh tentang kepribadian auditor dimana auditor yang memiliki kurangnya kendali terhadap diri mereka sendiri, auditor tergesa-gesa dalam mengeluarkan opini auditnya. Ini berarti auditor masih memiliki *locus of control* internal yang rendah. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya.

Kasus tersebut juga mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain. Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah- masalah terkait

Kasus KAP EY diatas juga merupakan bentuk dari kinerja auditor yang kurang memahami *good governance*. Pemahaman *good governance* ini juga dibutuhkan untuk menumbuhkan skeptisme profesional dari seorang auditor sehingga auditor mampu mengumpulkan bukti, mengevaluasi bukti, serta melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan klien.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Sanjiwani dan Wisadha (2016), menunjukan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali. Prabayanthi dan Widhiyani (2018) menunjukan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sitio dan Anisykurlillah (2014) menunjukan bahwa pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru?
3. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru?
4. Apakah *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil evaluasi secara indeviden dan berorientasi ke masa depan berbagai kegiatan operasional suatu organisasi guna membantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pencapaian hasil dan tujuan yang ditetapkan (Prajitno, 2012).

### 2.2 Locus Of Control

Istilah *Locus of control* muncul dalam teori *social learning* (Kreitner dan Kinicki, 2003) yang menjelaskan bahwa konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh (Rotter, 1966). Menurut pendapat Rotter menjelaskan bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Mereka yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal.

### 2.3 Budaya Organisasi

Peter F. Druicker dalam buku Robert Z. Owens, *Organizational Behavior in education* mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah- masalah terkait diatas.

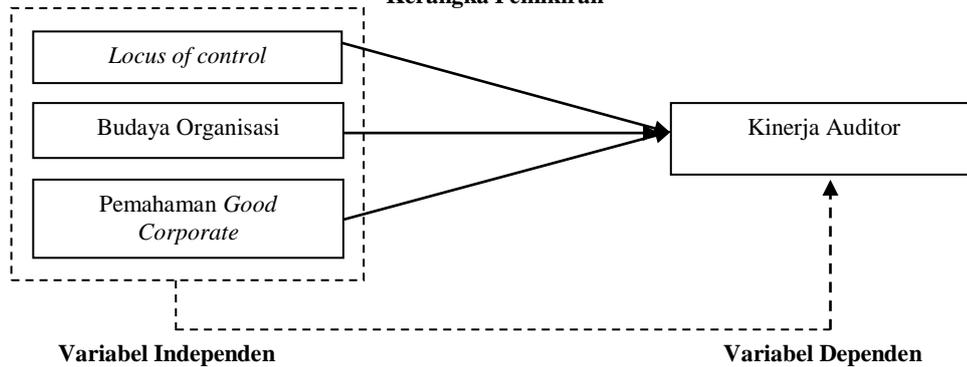
Phiti Sithi Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (September, 1989) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Wahyu, 2018).

### 2.4 Pemahaman Good Governance

*Good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha dan berkarya. *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitabel*, dan *responsive* terhadap kebutuhan masyarakat (IICG, 2001). Tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) merupakan struktur yang oleh *stakeholder*, pemegang saham, komisaris dan manajer menyusun tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut dan mengawasi kinerja (OECD, 2003).

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesa

- H<sub>1</sub> : *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik.  
 H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik.  
 H<sub>3</sub> : Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik.  
 H<sub>4</sub> : *Locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian *kausal komparatif* yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berkaitan dengan opini individu (Indrianto, 2016). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil penelitian.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di wilayah Pekanbaru. Selama 3 (tiga) bulan Januari sampai Maret 2019 yang dimulai dari tahap *survey* tempat penelitian, tahap proses perizinan dan tahap terakhir adalah proses pengolahan data.

### 3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Pekanbaru dimana terdapat 6 Kantor Akuntan Publik yang masing-masing memiliki beberapa tim yang beranggotakan beberapa auditor. Sampel yang digunakan adalah seluruh auditor Kantor Akuntan Publik yang berada di Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling method*. *Convinance sampling method* adalah metode yang memilih sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro, 2016).

### 3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala *likert*.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis maka penelitian ini menggunakan metode regresi berganda antara variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja auditor dan variabel independen yaitu *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mana Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin menteri keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Akuntan adalah sebutan dan gelar profesional yang

diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan difakultas ekonomi dan perguruan tinggi dan telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK). Ketentuan mengenai praktek Akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 tahun 1954 tentang Pemakaian Gelar Akuntan (*Accountant*) yang mensyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai oleh mereka yang telah menyelesaikan pendidikan dari perguruan tinggi dan telah terdaftar pada Departement Keuangan RI.

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Quesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
kuesioner yang kembali	35	58%
kuesioner yang tidak kembali	25	42%
<b>Total kuesioner yang disebar</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Data primer yang diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 60 kuesioner di enam kantor auntan publik (KAP) dimana kuesioner yang kembali sebanyak 35 kuesioner atau 58%, sedangkan yang tidak kembali sebanyak 25 kuesioner atau 42%. Jadi total yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar adalah 35 kuesioner.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Statistik Deskriptif

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif (*Descriptive Statistics*)**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Locus of control</i>	35	36	40	38,11	1,157
Budaya organisasi	35	38	40	39,03	0,822
Pemahaman <i>good governance</i>	35	33	40	37,74	1,788
Kinerja auditor	35	35	37	35,83	0,785
Valid N (listwise)	35				

Sumber : *Output SPSS, 2019.*

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa pada variabel *locus of control* jawaban minimum responden sebesar 36 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 38,11 dan standar deviasi 1,157. Variabel budaya organisasi jawaban minimum sebesar 38 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 39,03 dan standar deviasi 0,822. Variabel pemahaman *good governance* jawaban minimum sebesar 33 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 37,74 dan standar deviasi 1,788. Variabel kinerja auditor jawaban minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 37, dengan rata-rata total jawaban 35,83 dan standar deviasi 0,785.

### 4.2.2 Uji Kualitas Data

#### 4.2.2.1 Uji Validitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control***

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sign	Ket
X1.1	0,412	0,338	0,014	Valid
X1.2	0,410	0,338	0,014	Valid
X1.3	0,456	0,338	0,006	Valid
X1.4	0,360	0,338	0,033	Valid
X1.5	0,432	0,338	0,010	Valid
X1.6	0,397	0,338	0,018	Valid
X1.7	0,345	0,338	0,030	Valid
X1.8	0,415	0,338	0,020	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2019.*

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sign	Ket
X2.1	0,370	0,338	0,029	Valid
X2.2	0,355	0,338	0,036	Valid
X2.3	0,390	0,338	0,020	Valid
X2.4	0,365	0,338	0,031	Valid
X2.5	0,350	0,338	0,040	Valid
X2.6	0,345	0,338	0,045	Valid
X2.7	0,348	0,338	0,042	Valid
X2.8	0,389	0,338	0,021	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2019.*

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pemahaman *Good Governance***

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sign	Ket
X3.1	0,391	0,338	0,020	Valid
X3.2	0,437	0,338	0,009	Valid
X3.3	0,577	0,338	0,000	Valid
X3.4	0,424	0,338	0,011	Valid
X3.5	0,582	0,338	0,000	Valid
X3.6	0,508	0,338	0,002	Valid
X3.7	0,592	0,338	0,000	Valid
X3.8	0,538	0,338	0,001	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2019.*

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Sign	Ket
Y.1	0,363	0,338	0,030	Valid
Y.2	0,359	0,338	0,034	Valid
Y.3	0,384	0,338	0,023	Valid
Y.4	0,340	0,338	0,046	Valid
Y.5	0,350	0,338	0,039	Valid
Y.6	0,372	0,338	0,025	Valid
Y.7	0,347	0,338	0,041	Valid
Y.8	0,349	0,338	0,039	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2019.*

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,338 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### 4.2.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika di gunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Kelayakan atau reliabilitas data diukur dari nilai *cronbach alpha*. Secara umum *cronbach alpha* > dari 0,6 menunjukkan adanya konsistensi dan apabila < 0,6 menunjukkan adanya ketidakkonsistensi.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Locus of control</i>	0,662	Reliabel
Budaya organisasi	0,650	Reliabel
Pemahaman <i>good governance</i>	0,657	Reliabel
Kinerja auditor	0,630	Reliabel

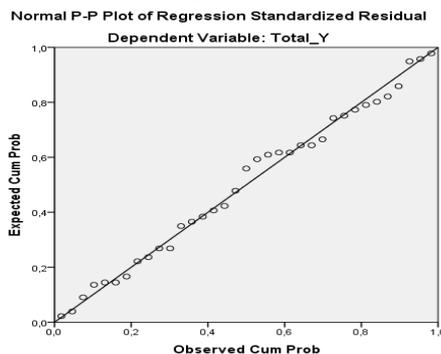
Sumber : *Output SPSS, 2019.*

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam populasi terdistribusi secara normal atau tidak, dengan melihat Grafik *Chart Normal Probability Plot*. Jika titiknya mendekati garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji normalitas**



Sumber : *Output SPSS, 2019*

Dilihat dari grafik *chart normal probability plot* diatas yang mana menunjukkan bahwa titiknya mendekati garis diagonal. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal.

**4.2.3.2 Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Jika VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Locus of control	0,706	1,417
Budaya Organisasi	0,694	1,441
Pemahaman good governance	0,949	1,053

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
Sumber : *Output SPSS, 2019.*

Dari tabel 4.8 hasil perhitungan analisis data diatas, nilai *tolerance* dari semua variabel besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk setiap variabel kecil dari 10 yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk locus of control (0,706), variabel budaya organisasi (0,694), pemahaman good governance (0,949) dan nilai VIF untuk locus of control (1,417), budaya organisasi (1,441), dan pemahaman good governance (1,053). Ini berarti suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan besar dari 0,10.

**4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain konstan, maka disebut dengan homokedastisitas, dan jika varian dari residual satu pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam penelitian ini deteksi asumsi klasik heterokedastisitas menggunakan uji glejser seperti berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Uji Heteroskedasitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,101	2,606		-,423	,676
Locus of control	-,017	,052	-,069	-,328	,745
Budaya Organisasi	,067	,074	,190	,895	,378
Pemahaman good governance	-,012	,029	-,072	-,394	,697

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
Sumber : *Output SPSS, 2019.*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 (> 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan data diatas telah lulus uji asumsi klasik dan dapat digunakan pada proses selanjutnya.

**4.2.4 Uji Hipotesa**

**4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,460	4,637		1,609	,118
Locus of control	,213	,093	,313	2,278	,030
Budaya Organisasi	,303	,133	,317	2,286	,029
Pemahaman good governance	,224	,052	,509	4,295	,000

a. Dependent Variable: Total\_Y  
Sumber : *Output SPSS, 2019.*

Berdasarkan tabel 4.10 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,460 + 0,213X_1 + 0,303 X_2 + 0,224 X_3 + \varepsilon$$

4.2.4.2 Hasil Uji t

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,460	4,637		1,609	,118
Locus of control	,213	,093	,313	2,278	,030
Budaya Organisasi	,303	,133	,317	2,286	,029
Pemahaman good governance	,224	,052	,509	4,295	,000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Output SPSS, 2019.

Berdasarkan output diatas, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Locus of control, diketahui  $t_{hitung} (2,278) > t_{tabel} (1,692)$  dan sig.  $(0,030 < 0,05)$ . Artinya variabel locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Budaya organisasi, diketahui  $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (1,692)$  dan sig.  $(0,029 < 0,05)$ . Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Pemahaman good governance, diketahui  $t_{hitung} (4,295) > t_{tabel} (1,692)$  dan sig.  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya variabel pemahaman good governance berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.2.4.3 Hasil Uji F

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,292	3	4,097	14,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	8,680	31	,280		
	Total	20,971	34			

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Output SPSS, 2019.

Dari tabel terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,634 pada tingkat signifikansi 0.000, artinya dapat dipastikan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel} (2,91)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel locus of control, budaya organisasi, dan pemahaman good governance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

4.2.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu (Ghozali, 2011). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah tabel yang menjelaskan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,586	,546	,529

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber : Output SPSS, 2019.

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai adjust R Square sebesar 0,546. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel locus of control, budaya organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian regresi secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $(2,278) > t_{tabel} (1,692)$  dan  $sign (0,030 < 0,05)$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor karena ketika *locus of control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maturidi (2016), Pratiwi (2017), dan Julianingtyas (2012) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Terdapat tiga faktor utama dalam *locus of control* yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu faktor psikologi seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

##### 4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian regresi secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni diketahui  $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (1,692)$  dan  $sig. (0,029 < 0,05)$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor karena budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Naryanto (2016), Arianti (2015), serta Sitio dan Anisykurlillah (2014) yang mengatakakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena setiap perusahaan pasti memiliki makna sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, yang meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola perilaku, eksistensi, aturan, filosofi, tujuan spirit, sumber informasi, gaya dan visi perusahaan.

##### 4.3.3 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian regresi secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni diketahui  $t_{hitung} (4,295) > t_{tabel} (1,692)$  dan  $sig. (0,000 < 0,05)$ . Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jadi pemahaman *good governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor karena jika seorang auditor yang memahami *good governance* berperilaku sesuai pilar-pilar *good governance* yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas dan pertanggungjawaban, dan auditor yang memahami *good governance* dengan baik dapat meningkatkan kinerjanya auditor.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sitio dan Anisykurlillah (2014), Arianti (2015), Widhi dan Erma (2015) dan Naryanto (2016). Hasil penelitian ini selaras dengan teori atribusi bahwa pemahaman auditor akan *good governance* merupakan faktor internal dari dalam diri auditor untuk memahami *good governance* dan mengimplementasikan pemahaman tersebut dalam melaksanakan tugas.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *locus of control*, budaya organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesa pertama menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru. Jadi *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor dimana Ketika *locus of control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Dalam penelitian ini *locus of control* yang baik digambarkan sebagai internal *locus of control*. Auditor dengan internal *locus of control* memiliki sifat lebih bertanggungjawab, tidak tergesa-gesa, dan mampu menghadap masalah yang ada selama proses penugasan.
2. Hasil pengujian hipotesa kedua menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi, maka ketika seorang aditor berkomitmen terhadap nilai-nilai atau budaya organisasinya maka akan meningkatkan kinerja auditor.
3. Hasil pengujian hipotesa ketiga menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru. Seorang auditor yang memahami *good governance* dapat berpengaruh terhadap perilakunya sesuai dengan pilar-pilar *good governance*. Pemahaman *good governance* ini juga dibutuhkan untuk menumbuhkan skeptisme profesional dari seorang auditor sehingga auditor mampu mengumpulkan bukti, mengevaluasi bukti, serta melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan klien. Auditor yang memahami *good governance* dengan baik dan mnegimplementasikan pemahaman tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Hasil pengujian hipotesa keempat menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, budaya organisasi, dan pemahaman *good governance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP

di Kota Pekanbaru. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor.

5. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *adjust R Square* sebesar 0,546. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor hanya sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan yang ada dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik, dalam rangka meningkatkan kinerja auditor, sebaiknya auditor perlu mengembangkan *locus of control*, budaya organisasi dan pemahaman *good governance*, karena dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar agar hasilnya tidak hanya mewakili keadaan satu wilayah saja dan dapat direpresentasikan terhadap Kantor Akuntan Publik lain yang sejenis.
3. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Heny. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Surakarta Dan Yogyakarta)*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- IICG. 2001. *Indonesia Institute Corporate Governance*.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo., Bambang. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi pertama, Cetakan Ketujuh*. BPFE : Yogyakarta.
- Julianingtyas BN. 2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, 2003. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Maturidi, A. 2016. *Analisis Pengaruh Independensi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Inspektorat Lombok Timur)*. Journal Ilmiah Rinjani, Vol.4.
- Naryanto, Lilik Jiwo. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- OECD. 2003. *Organisation for Economic Co-operation and Development*
- Prabayanthi, Putu Ayu dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. "Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor" dalam : *E- jurnal Akuntansi Universitas Udayana* (hlm. 1059-1084). Universitas Udayana:Bali.
- Pratiwi, F. H. 2017. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Serta Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta Dan DIY)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prajitno, Sugiarto. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik*. Jakarta: Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 14, No.13, hlm. 181-192.
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Saputra Wisadha. 2016. "Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik" dalam : *E- jurnal Akuntansi Universitas Udayana* ( hlm. 920-947). Bali: Universitas Udayana.
- Sitio, R. D. 2014. *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Studi Empiris Pada KAP Di Kota Semarang*. Accounting Analysis Journal.
- Wahyu, Ian Permana. 2018. *Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi*. EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis Vol. 3 No. 1
- Widhi, Saputra Nugroho dan Erma Setyawati. 2015. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 19, Nomor 1
- www.iapi.or.id. diakses pada 8 September 2018.
- <http://www.rijal09.com/2017/01/7-cara-mengukur-pemahaman.html?m=1https//>. diakses pada 8 September 2018
- <https://bisnis.tempo.co/read/845617/ernst-young-indonesia-didenda-di-as-ini-tanggapan-indsat>. diakses pada 8 September 2018.
- <https://m.wartaekonomi.co.id/berita116231/securities--exchance-commission-mengenakan-denda-kepada-ernst--young.html>. diakses pada 8 September 2018.