

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, SKEPTISME PROFESIONAL,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA  
KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PROVINSI BALI**

**Dewa Ayu Prisca Prandyani<sup>1\*</sup>  
I Ketut Yudana Adi<sup>2</sup>  
Ni Made Ernila Junipisa<sup>3</sup>**

Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author: [20202413013@triatmamulya.ac.id](mailto:20202413013@triatmamulya.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of locus of control, professional skepticism, and work motivation on auditor performance at Public Accounting Firms in Bali Province. The findings indicate that locus of control does not have a significant impact on auditor performance, regardless of whether it is high or low. In contrast, professional skepticism and work motivation are found to have a positive influence on auditor performance. Auditors with a high level of skepticism tend to be more thorough and critical in evaluating audit evidence, while those with strong work motivation demonstrate greater enthusiasm and effectiveness in completing audit tasks. Based on these results, it is recommended that Public Accounting Firms focus on developing professional attitudes and enhancing auditors' motivation through regular training and supportive work environments. Future research is encouraged to include a more diverse range of respondents and explore additional variables such as job stress, leadership style, and organizational culture to gain a more comprehensive understanding of the factors that affect auditor performance.*

**Keywords:** *locus of control, professional skepticism, work motivation, auditor performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis yang pesat saat ini mendorong perusahaan untuk menyusun laporan keuangan yang baik, karena laporan ini penting dalam menilai posisi keuangan dan kinerja perusahaan guna mendukung pengambilan keputusan. Kondisi ini menciptakan peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menawarkan jasa audit. Tugas auditor di KAP meliputi memastikan bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik karena kesalahan maupun kecurangan (Anggriawan, 2014), serta memberikan keyakinan kepada pihak terkait bahwa laporan tersebut sesuai dengan standar yang berlaku dan menggambarkan kondisi perusahaan secara akurat (Molina, et al., 2018).

Menurut penelitian Handayani (2019), kinerja auditor yang baik dan berkualitas sangat penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kinerja sering digunakan untuk menunjukkan sejauh mana seseorang atau kelompok mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia di Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadi elemen penting dalam organisasi, dan kinerja KAP sangat dipengaruhi oleh kinerja para auditornya.

Pada tahun 2007, KAP K. Gunarsa dan I.B Djagera di Bali dijatuhi sanksi pembekuan izin selama enam bulan karena pelanggaran Standar Profesional

Akuntan Publik (SPAP) dalam audit Bali Hai Resort and Spa. Kasus ini menimbulkan keraguan publik terhadap hasil audit dan menekankan pentingnya kinerja auditor yang baik.

Menurut Dewi (2017) dan Handayani (2019), kinerja auditor sangat mempengaruhi keberhasilan KAP. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja auditor termasuk locus of control, skeptisme profesional, dan motivasi kerja. Locus of control berhubungan dengan keyakinan auditor tentang kendali atas keberhasilan, dengan hasil penelitian yang bervariasi terkait pengaruhnya terhadap kinerja. Skeptisme profesional penting dalam mengevaluasi bukti audit, dengan beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positifnya, meski tidak selalu signifikan. Motivasi kerja juga berpengaruh, namun hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan mengenai dampaknya.

Inkonsistensi dalam penelitian ini mendorong dilakukannya kajian lebih lanjut pada tahun 2024 untuk memahami lebih baik hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pemaparan tersebut maka rumusan masalah dalam riset ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP di Provinsi Bali?
2. Apakah skeptisme profesional berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP di Provinsi Bali?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor KAP di Provinsi Bali?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) menjelaskan bagaimana individu menilai perilaku orang lain berdasarkan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal (dalam kendali individu) atau eksternal (disebabkan oleh lingkungan atau keadaan luar). Atribusi internal mencakup karakteristik seperti kepribadian dan motivasi, sedangkan atribusi eksternal berkaitan dengan faktor sosial atau lingkungan. Teori ini digunakan dalam penelitian untuk mengeksplorasi faktor yang memengaruhi kinerja auditor, seperti locus of control (pandangan individu tentang kendali atas peristiwa), skeptisme profesional (kewaspadaan terhadap potensi kecurangan), dan motivasi kerja (dorongan untuk mencapai tujuan).

### 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi individu didorong oleh pemenuhan lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi akan memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam konteks kinerja auditor, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya lima kebutuhan ini, yang relevan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

### 2.3 Kinerja Auditor

Kinerja Auditor merujuk pada hasil kerja auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Savira, 2021). Auditor yang kompeten menunjukkan kemampuan dan profesionalisme dalam pelaksanaan audit.

## 2.4 *Locus of Control*

*Locus of Control* menggambarkan keyakinan individu mengenai penyebab peristiwa dalam hidupnya, baik disebabkan oleh faktor internal seperti kemampuan dan usaha, maupun faktor eksternal seperti nasib atau pengaruh orang lain (Subroto, 2017). *Locus of control* dapat mempengaruhi bagaimana individu memandang kesuksesan atau kegagalan mereka.

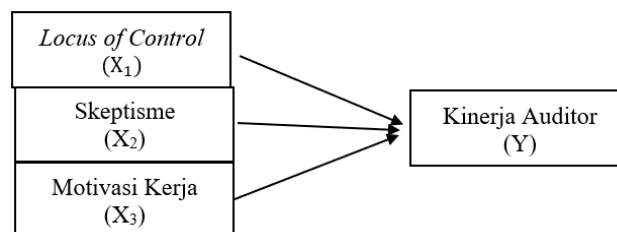
## 2.5 Skeptisme Profesional

Skeptisme Profesional adalah sikap kritis auditor yang selalu mempertanyakan dan mengevaluasi bukti audit (IAI, 2001). Auditor dengan skeptisme yang tinggi cenderung lebih teliti dan waspada terhadap potensi kecurangan. Sikap ini diukur melalui indikator seperti pola pikir yang mempertanyakan, penundaan pengambilan keputusan, dan pencarian pengetahuan (Hurtt et al, 2010).

## 2.6 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja demi mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi kerja muncul ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan ini mempengaruhi efisiensi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah *locus of control*, *skeptisme* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor, seperti yang digambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Data diolah, 2024

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor psikologis dan motivasional terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan indikator penting yang mencerminkan seberapa efektif auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, termasuk dalam mendeteksi kesalahan, menyusun dokumentasi audit, serta menjaga independensi dan profesionalisme. Dalam penelitian ini, variabel-variabel seperti *locus of control*, *skeptisme profesional*, dan motivasi kerja dianalisis sebagai faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

### 1) Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

*Locus of control* adalah konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana individu meyakini bahwa dirinya memiliki kendali atas kejadian-kejadian dalam

hidupnya. Individu dengan internal locus of control percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada usaha pribadi, sementara mereka yang memiliki external locus of control cenderung menyandarkan hasil pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau campur tangan pihak lain.

Berdasarkan Teori Atribusi (*Attribution Theory*) yang dikemukakan oleh Weiner (1985), individu yang mengatribusikan hasil pekerjaannya pada faktor internal cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks profesi auditor, locus of control internal mendorong auditor untuk lebih bertanggung jawab, proaktif dalam menyelesaikan tugas, serta lebih gigih dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2019) menunjukkan bahwa auditor dengan locus of control internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang locus-nya eksternal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat internal locus of control pada auditor, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerjanya. Dengan dasar tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>1</sub>: Locus of Control berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

## **2) Pengaruh Skeptisme Profesional Terhadap Kinerja Auditor**

Skeptisme profesional adalah sikap kritis dan kehati-hatian auditor dalam menilai bukti audit dan membuat penilaian profesional. Sikap ini menjadi landasan penting dalam menjalankan audit berkualitas tinggi, terutama dalam mendeteksi kesalahan atau indikasi kecurangan.

Menurut *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura (1986), individu yang memiliki pemahaman kognitif yang kuat akan menunjukkan sikap yang konsisten dalam mengevaluasi informasi secara hati-hati. Skeptisme profesional mencerminkan aspek kognitif tersebut dan merupakan komponen penting dari efektivitas kinerja auditor, karena membantu mereka tidak mudah terpengaruh oleh tekanan klien dan mampu menjaga independensi dalam pengambilan keputusan. Penelitian sebelumnya oleh Hurtt et al. (2013) dan Fitriani et al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat skeptisme profesional yang tinggi berhubungan positif dengan efektivitas pelaksanaan audit dan pengambilan keputusan yang tepat. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>2</sub>: Skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan pekerjaan. Auditor yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas audit dengan baik.

Dalam kerangka *Expectancy Theory* dari Vroom (1964), motivasi timbul dari ekspektasi bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh penghargaan yang diinginkan. Auditor yang yakin bahwa usaha keras mereka akan dihargai dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun kariernya akan cenderung bekerja lebih giat dan efektif.

Penelitian oleh Pratiwi dan Suparwati (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor, terutama dalam hal efisiensi, akurasi laporan audit, dan kepatuhan terhadap standar audit. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

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

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mengandalkan data berbentuk angka dan dianalisis dengan statistik. Metode ini bersifat deduktif, di mana peneliti membentuk hipotesis berdasarkan teori yang ada dan menguji hipotesis tersebut dengan data lapangan yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasilnya kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan dikelompokkan sebagai berikut: Variabel yang digunakan terdiri dari variabel terikat (*dependent*) yaitu *Kinerja Auditor (Y)*, dan variabel bebas (*independent*) yang meliputi ukuran perusahaan, *Locus of control (X<sub>1</sub>)*, *Skeptisme Profesional (X<sub>2</sub>)*, dan *Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)* (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data melalui dokumentasi, Data dari catatan masa lalu, misalnya daftar Kantor Akuntan Publik dan jumlah auditor yang bekerja di Provinsi Bali (2024). Dan kuisisioner yang berisi pernyataan terkait pengaruh locus of control, skeptisme profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali yang terdaftar di IAPI. Dengan Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dengan teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018:156).

Pertimbangan atau kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Auditor yang memiliki pengalaman bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih dari 1 tahun
2. Auditor yang memiliki tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1).

Analisis data meliputi statistik deskriptif dan uji asumsi klasik, termasuk Uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Kelayakan Model (Uji F), Uji Hipotesis (Uji T), Uji Koefisien Determiasi (R<sup>2</sup>). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dengan adjusted R<sup>2</sup> diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2016).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data dari 88 responden di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (59,1%), sedangkan laki-laki sebanyak 40,9%. Responden didominasi oleh auditor berusia di bawah 25 tahun (61,4%), sementara 34,1% berusia antara 25-35 tahun, dan hanya 4,5% berusia lebih dari 35 tahun. Sebagian besar responden memiliki pendidikan strata 1 (90,9%), sementara 9,1% memiliki pendidikan strata 2. Sebagian besar responden menjabat sebagai Auditor Junior (67,0%), dengan 33,0% lainnya sebagai Auditor Senior. Selain itu, 70,5% responden memiliki

pengalaman kerja antara 1-3 tahun, sedangkan 29,5% memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Locus of Control</i>	88	11.00	16.00	14.0568	1.37597
Skeptisme Profesional	88	32.00	45.00	38.0795	3.56297
Motivasi Kerja	88	30.00	40.00	35.3182	2.98096
Kinerja Auditor	88	15.00	24.00	21.4659	2.25373
Valid N (listwise)	88				

**Sumber: Data diolah 2024**

Tabel 1. menyajikan data dari 88 responden. Pada variabel locus of control, jawaban responden memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 16, dengan rata-rata 14,05 dan standar deviasi sebesar 1,375. Variabel skeptisisme profesional menunjukkan bahwa nilai jawaban minimum adalah 32 dan maksimum 45, dengan rata-rata 38,07 serta standar deviasi 3,562. Untuk variabel motivasi kerja, jawaban responden berkisar antara nilai minimum 30 hingga maksimum 40, dengan rata-rata 35,31 dan standar deviasi 2,980. Sementara itu, pada variabel kinerja auditor, nilai jawaban minimum adalah 15 dan maksimum 24, dengan rata-rata 21,46 dan standar deviasi 2,253.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	,724**	Valid
	X1.2	,696**	Valid
	X1.3	,688**	Valid
	X1.4	,607**	Valid
Skeptisme Profesional (X <sub>2</sub> )	X2.1	,564**	Valid
	X2.2	,473**	Valid
	X2.3	,533**	Valid
	X2.4	,595**	Valid
	X2.5	,598**	Valid
	X2.6	,406**	Valid
	X2.7	,421**	Valid
	X2.8	,312**	Valid
	X2.9	,632**	Valid
	X2.10	,593**	Valid
	X2.11	,575**	Valid
	X2.12	,638**	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	,588**	Valid

(X <sub>3</sub> )	X3.2	,533**	Valid
	X3.3	,622**	Valid
	X3.4	,641**	Valid
	X3.5	,682**	Valid
	X3.6	,620**	Valid
	X3.7	,540**	Valid
	X3.8	,554**	Valid
	X3.9	,638**	Valid
	X3.10	,571**	Valid
	Kinerja Auditor (Y)	Y.1	,635*
Y.2		,600**	Valid
Y.3		,713**	Valid
Y.4		,754**	Valid
Y.5		,751**	Valid
Y.6		,751**	Valid

**Sumber: Data diolah 2024**

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Pearson Correlation* dari setiap item pernyataan pada Tabel 2, semua item menunjukkan hasil di atas 0,30. Ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dianggap valid. Oleh karena itu, kuesioner ini dapat dinyatakan memenuhi syarat yang diperlukan.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X <sub>1</sub> )	,611	Reliabel
Skeptisme Profesional (X <sub>2</sub> )	,739	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	,801	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	,795	Reliabel

**Sumber: Data diolah 2024**

Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki kriteria reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

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

Unstandardized Residual
-------------------------

N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84975992
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.036
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber: Data diolah 2024**

Hasil uji pada Tabel 4. menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau > 0,05 sehingga kesimpulan yang ditarik adalah residual telah berdistribusi normal, oleh karena itu asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

**Tabel 5.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Locus of Control (X <sub>1</sub> )	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Skeptisme Profesional (X <sub>2</sub> )	0,575	1,738	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,574	1,734	Tidak Terjadi Multikolinearitas

**Sumber: Data diolah 2024**

Hasil uji pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien *tolerance* yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen, oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

**Tabel 6.**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X <sub>1</sub> )	,729	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Skeptisme Profesional (X <sub>2</sub> )	,063	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	,664	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

**Sumber: Data diolah 2024**

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6. menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan pada semua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, oleh karena itu asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

**Tabel 7.**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.101	3.318		1.839	.070
Locus of Control	-.035	.147	-.021	-.239	.812
Skeptisme Profesional	.218	.075	.344	2.917	.005
Motivasi Kerja	.214	.089	.283	2.396	.019

**Sumber: Lampiran 10, diolah 2024**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 7, persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 6,101 - 0,035X_1 + 0,218X_2 + 0,214X_3$ . Ini menunjukkan bahwa konstanta sebesar 6,101 berarti bahwa jika semua variabel independen, yakni locus of control ( $X_1$ ), skeptisisme profesional ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), bernilai 0 atau konstan, kinerja auditor ( $Y$ ) tetap akan berada pada tingkat positif sebesar 6,101. Koefisien regresi locus of control ( $X_1$ ) sebesar -0,035 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada locus of control akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0,035 satuan, dengan anggapan variabel lainnya konstan. Sebaliknya, koefisien regresi skeptisisme profesional ( $X_2$ ) sebesar 0,218 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam skeptisisme profesional akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,218 satuan, dengan anggapan variabel lainnya tetap. Hal yang sama berlaku untuk koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,214, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,214 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

**Tabel 8.  
 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.218	3	48.073	13.565	.000 <sup>b</sup>
	Residual	297.680	84	3.544		
	Total	441.898	87			

**Sumber: Data diolah 2024**

Pada Tabel 8. ini menunjukkan bahwa nilai F sebesar 13,565 dengan tingkat signifikan ,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control*, skeptisme profesional, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

**Tabel 9.  
 Hasil Uji Statistik T  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.101	3.318		1.839 .070

Locus of Control	-.035	.147	-.021	-.239	.812
Skeptisme Profesional	.218	.075	.344	2.917	.005
Motivasi Kerja	.214	.089	.283	2.396	.019

**Sumber: Data diolah 2024**

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 9, interpretasi hasil analisis adalah sebagai berikut: Variabel locus of control terhadap kinerja auditor memiliki nilai signifikansi sebesar 0,812, yang lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,812 > 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak, artinya locus of control ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Sementara itu, variabel skeptisisme profesional terhadap kinerja auditor memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti skeptisisme profesional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Selain itu, variabel motivasi kerja terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019, yang juga lebih kecil dari 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, menandakan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ).

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.302	1.88250

**Sumber: Data diolah 2024**

Tabel 10. menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,302, hal ini berarti 30,2 % variabel nilai kinerja auditor ditentukan oleh variasi nilai *locus of control*, skeptisme profesional, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 69,8 % kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti konflik peran, budaya organisasi, ketidakjelasan peran, stres kerja, dan lainnya.

**4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali**

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, *locus of control* memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,812, yang lebih besar dari probabilitas 0,05 (Sig  $0,812 > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini konsisten dengan penelitian Savira (2021), yang juga menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian oleh Brahandayani dkk. (2023) mengonfirmasi hasil yang sama, dimana *locus of control* tidak memengaruhi kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun auditor mungkin merasa kinerjanya lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, hal ini tidak selalu berdampak pada hasil kerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan auditor untuk mengendalikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja. Faktor lain seperti pelatihan, pengalaman, dan kondisi

lingkungan kerja mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat *locus of control* yang dimiliki oleh auditor, baik tinggi maupun rendah, tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerjanya. Auditor yang mampu atau tidak mampu mengendalikan diri serta beradaptasi dengan lingkungan kerja tetap dapat menunjukkan kinerja baik atau buruk, tergantung pada faktor-faktor lain yang lebih dominan.

## **2) Pengaruh Skeptisme Profesional terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali**

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa skeptisisme profesional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Berdasarkan analisis, nilai signifikansi variabel skeptisisme profesional adalah 0,005, yang lebih kecil dari batas signifikansi standar sebesar 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu skeptisisme profesional memang memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara skeptisisme profesional dan kinerja auditor. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat skeptisisme profesional yang dimiliki seorang auditor, semakin baik kinerjanya. Auditor yang lebih skeptis cenderung lebih teliti dan kritis dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hasil audit. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah et al. (2022), yang juga menyimpulkan bahwa skeptisisme profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor dengan sikap skeptis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih cermat dalam mengevaluasi bukti dan informasi yang tersedia.

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali**

Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,019, yang lebih kecil dari nilai probabilitas standar, yaitu 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor, semakin baik kinerjanya. Auditor yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang berkontribusi pada hasil audit yang lebih berkualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi et al. (2019), yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih aktif berpartisipasi dan memiliki komitmen yang kuat dalam pekerjaan mereka.

## **V. SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,812, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik locus of control yang tinggi maupun rendah tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa locus of control bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja auditor, dan faktor-faktor lain mungkin lebih menentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skeptisisme profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Nilai signifikansi sebesar 0,005 menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat skeptisisme profesional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Auditor yang bersikap skeptis lebih teliti dan kritis dalam mengevaluasi bukti, yang berdampak positif pada hasil audit.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Nilai signifikansi sebesar 0,019 menunjukkan bahwa auditor dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingkat motivasi kerja yang tinggi mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja dalam proses audit.

Saran untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali: Disarankan agar KAP secara rutin mengadakan pelatihan bagi auditor yang fokus pada peningkatan skeptisisme profesional, motivasi kerja, dan kemampuan mengelola locus of control. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor dan meminimalisir kesalahan dalam proses audit. Selain itu, penting bagi KAP untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti membangun komunikasi yang baik dan memastikan auditor memiliki sumber daya yang cukup. Evaluasi kinerja sebaiknya dilakukan secara objektif dan transparan untuk memberikan umpan balik yang jelas kepada auditor.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya: Disarankan agar penelitian berikutnya memperluas kriteria pengisian kuesioner dengan melibatkan sampel yang lebih beragam dan representatif. Penggunaan perangkat lunak analisis data terbaru seperti R, Python, dan Smart PLS juga dianjurkan sebagai alternatif dari SPSS untuk menghasilkan analisis yang lebih mendalam. Selain itu, peneliti sebaiknya menambahkan variabel dan indikator tambahan yang relevan, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Saran-saran tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam tentang topik penelitian.

## REFERENSI

- Agustini, Lina. 2017. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor dengan Tindakan Supervisi sebagai Variabel Moderasi. (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.21 Nomor 2.
- Anggriawan, E.F. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional, Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Mendeteksi Fraud. *Jurnal Nominal*, Vol.3 Nomor 2. Hal.30-36.
- Ardini, L. (2023). Pengaruh kompetensi, independensi, akuntabilitas dan motivasi terhadap kualitas audit. *Majalah ekonomi*, 329-349.
- Chairunnisa, Fifi. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal*

- Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung pura*, Vol. 3 No.2, Desember 2014. Hal. 1-26.
- Christiyanto, Dedy. 2013. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol.2 Nomor 1. Hal.4.
- Charnia Dewi, N. M. E., & Suardikha, I. M. S. (2019). Pengaruh Independensi, Locus of Control dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 847-873. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i02.p01>
- Dewi, A. P. (2017). Pengaruh Locus Of Control Dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Solo Dan Yogyakarta). Skripsi. Surakarta. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Fachruddin, W., & Rangkuti, E. R. 2019. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, Vol. 10 Nomor 1. Hal. 72-86.
- Faradina, H. 2016. *Faculty of Economics Riau University*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayani, D. P. (2019). Pengaruh Obidence Preassure, Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Auditor yang Bekerja di Kantor Inspektorat Kota Makassar). Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makas-sar.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2024). Direktori Kantor Akuntan Publik & Akuntan Publik 2024. Institut Akuntan Publik Indonesia. <https://iapi.or.id/direktori-kantor-akuntan-publik-akuntan-publik-2024/>
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia, P., Kennedy, K., & Putri, F. 2015. Pengaruh Pengetahuan Auditor, Pengalaman Auditor, Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, dan Tekanan Ketaatan terhadap Audit Judgment (Studi Kasus pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, Vol. 2 Nomor 2.
- Khoir, A. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 5(6), 614-622.
- Kusumawati, A., & Syamsuddin. 2018. The effect of auditor quality to professional skepticism and its relationship to audit quality. <https://doi.org/10.108/IJLMA-03-2017-0062>

- Molina, & Wulandari, S. 2018. Pengaruh Pengalaman, Beban Kerja Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Akuntansi Akunna*, Vol.16 Nomor 2. Hal. 43-55.
- Narendra, N. M. 2018. Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vo.19 Nomor 2. Hal. 621–636.
- Nofitri, L. (2020). *Pengaruh Skeptisme Profesional, Etika, Pengalaman Audit, Dan Independensi Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Oleh Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Parastika, Ni Putu Eka. 2017. Skeptisme Profesional Sebagai Variabel Pemoderasi Pengaruh Tekanan Ketaatan dan Pengalaman Auditor Pada Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi*. Vo. 18 Nomor 3. Maret 2017. Hal. 1802-1803.
- Rohmawati, S. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang.
- Sanjiwani, Desak Made Putri & I Gede Suparta Wisadha. 2016. “Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik”*E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Savira, Dewi. 2021. Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control Dan Perilaku Disfungsional Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *UMSU Repository*. Hal. 22-23.
- Subroto, S. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18 Nomor 2. Hal. 129-139.
- Savitri, P. D., & Astika, I. P. (2017). Pengaruh Etika Pada Hubungan Antara Pengalaman, Time Budget Pressure, dan Kompensasi Pada Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2), 445-476.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed); 2 nd ed.). ALFABETA.