

**THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM, LOCUS OF CONTROL,
LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
AUDITOR PERFORMANCE
(A STUDY AT PUBLIC ACCOUNTING FIRMS IN SURAKARTA AND
SEMARANG)**

**PENGARUH PROFESIONALISME, LOCUS OF CONTROL, GAYA
KEPEMIMPINAN, SERTA KOMITMEN SUATU ORGANISASI TERHADAP
KINERJA AUDITOR
(STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURAKARTA DAN
SEMARANG)**

Nur Farah Aulia¹, Erma Setiawati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}
b200220549@student.ums.ac.id¹, es143@ums.ac.id²

ABSTRACT

This study explores how professionalism, locus of control, leadership style, and organizational commitment shape the performance of auditors working in several Public Accounting Firms (PAFs) located in Surakarta and Semarang. The research is motivated by the crucial role of auditors in safeguarding the credibility and reliability of financial statements, as well as by the inconsistencies found in previous studies regarding the factors that determine auditor performance. Adopting a quantitative research approach, data were collected through a structured questionnaire survey distributed to auditors from nine Public Accounting Firms. Out of the 60 questionnaires distributed, 50 were returned and considered valid for analysis. The data were examined using multiple linear regression with the aid of SPSS software, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, as well as F-tests, t-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings reveal that professionalism has a strong and significant influence on auditor performance, indicating that auditors who uphold higher professional standards tend to perform better in their roles. In contrast, locus of control, leadership style, and organizational commitment were not found to have a significant impact. When considered together, the four variables explain 55.3% of the variation in auditor performance, as indicated by an Adjusted R^2 value of 0.553, while the remaining 44.7% is influenced by factors beyond the model. These results offer valuable insights for both academics and practitioners in the field of accounting, emphasizing the importance of professional values in enhancing auditor effectiveness. Furthermore, the study contributes to efforts aimed at improving audit quality and reinforcing the integrity of the auditing profession within Public Accounting Firms.

Keywords: Professionalism, Locus of control, Leadership Style, Organizational Commitment, Auditor Performance.

ABSTRAK

Kajian ini berfokus pada upaya memahami bagaimana tingkat profesionalisme, *locus of control*, gaya kepemimpinan, serta komitmen organisasi berperan dalam membentuk kinerja auditor di beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Surakarta dan Semarang. Latar belakang kajian didorong oleh pentingnya peran auditor dalam menjaga keandalan laporan keuangan perusahaan, serta adanya perbedaan pandangan dari riset-riset sebelumnya mengenai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner kepada auditor dari sembilan KAP. Dari total 60 kuesioner yang disebar, 50 di antaranya dapat diolah. Data diinterpretasikan melalui analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan berbagai uji statistik seperti validitas, reliabilitas, asumsi klasik, F-test, t-test, dan R^2 . Temuan kajian ini menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme memiliki kaitan yang kuat dengan kinerja auditor. Sementara itu, *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi tidak menunjukkan keterkaitan yang berarti terhadap kinerja tersebut. Jika dilihat secara bersama-sama, keempat aspek tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja auditor sebesar 55,3% berdasarkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,553, sedangkan 44,7% sisanya dipengaruhi oleh unsur lain di luar model yang digunakan.

Kajian ini diharapkan memberi sumbangan bagi pengembangan bidang akuntansi, terutama dalam upaya meningkatkan mutu dan efektivitas kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik.

Kata Kunci: Profesionalisme, *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor.

PENDAHULUAN

Suatu perkembangan perdagangan ekonomi di dunia sangat menunjang kebutuhan terutama kebutuhan perusahaan untuk menambah nilai ekonomi di perusahaan-perusahaan besar seperti halnya dengan perusahaan *go public*. Perusahaan yang selalu mengevaluasi kinerjanya dengan melaporkan laporan keuangan tiap tahun. Di perusahaan yang besar pasti terdapat auditor yang membantu untuk mengevaluasi laporan keuangan perusahaan agar menjadi laporan keuangan yang handal dan tidak terdapat sebuah kekeliruan. Auditor di perusahaan harus bekerja dengan teliti, bertanggung jawab dan jujur dalam mengevaluasi laporan keuangan agar memberikan kualitas yang baik di dalam suatu perusahaan.

Jika kinerja auditor menghasilkan informasi yang benar dan handal pasti memberikan rasa kepercayaan yang tinggi kepada pemakai laporan keuangan. Di KAP sendiri, salah satu faktor yang mendukung kinerja auditor dilihat dari seberapa besar kinerja auditor dalam memberikan pelayanan kepada klien-kliennya. Kesuksesan KAP dilihat dari staf yang mempunyai kinerja yang profesional, mempunyai kemampuan di bidangnya agar terus memberikan semangat, motivasi kepada staf lainnya untuk tetap bertahan di kantor akuntan.

Seperti contoh kasus-kasus yang terjadi di Indonesia, melalui konferensi pers yang diadakan bersama OJK tanggal 28 Juni 2019, Kementerian Keuangan mengumumkan pemberlakuan sanksi terhadap Akuntan Publik Kasner Sirumapea dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang

& Rekan akibat kekeliruan yang terjadi dalam audit laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2018.

Setelah diungkap bahwasannya Garuda Indonesia mencatat pendapatan hasil kolaborasi dengan PT Mahata Aero Teknologi hanya berdasarkan kontrak yang telah disepakati tanpa menunggu penerimaan pembayaran, Laporan Keuangan Tahunannya dinyatakan cacat. Peristiwa itu memicu perubahan keakuratan Laporan Laba Rugi Perusahaan. Sebagai bentuk keberatan, dua komisaris Garuda tidak mengakui Laporan Keuangan tahun 2018. Menyusul hal itu, Unit Pembinaan Profesi Keuangan di lingkungan Kementerian Keuangan menelusuri kinerja Akuntan Publik Kasner Sirumapea dan Kantor Akuntan Publik Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan (berafiliasi dengan BDO global) atas audit laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2018. Penelusuran itu menyingkap dua permasalahan vital seputar pelaksanaan standar audit dan penerapan sistem mutu.

Melalui hasil penelaahan, Kementerian Keuangan mengungkap bahwasannya auditor dari kantor akuntan publik telah mengabaikan ketentuan SPAP terutama SA 315, SA 500, dan SA 560 dan turut berkontribusi dalam menentukan isi dan arah opini laporan hasil audit independen. SA 315 memberikan pedoman bagi auditor dalam mengenali serta mengidentifikasi risiko kesalahan signifikan dengan memahami aktivitas entitas dan dinamika lingkungannya. SA 500 membahas ketentuan mengenai bukti audit, sedangkan SA 560 menyoroti langkah-langkah auditor

dalam menimbang keadaan setelah laporan keuangan. Isu kedua yang muncul berkaitan dengan belum optimalnya penerapan sistem pengendalian mutu di KAP, khususnya terkait mekanisme konsultasi eksternal.

Berlandaskan kasus diatas, auditor berperan penting dalam mengevaluasi laporan keuangan yang terdapat sebuah kekeliruan atau manipulasi. Maka tugas auditor untuk memeriksa keandalan laporan keuangan agar menjadi informasi yang benar dan handal dalam pengambilan keputusan yang tepat sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Profesionalisme menurut (Junisa, 2024) dipahami sebagai kesanggupan seseorang untuk mengerjakan tanggung jawab yang sejalan dengan bidang dan jenjang pekerjaannya. Esensinya terletak pada keterpaduan antara kompetensi individu dan kebutuhan posisi yang ada. Dalam konteks organisasi, profesionalisme turut menuntut pembentukan karyawan yang mampu beradaptasi serta memberikan hasil kerja sesuai standar profesional.

Locus of control merujuk pada derajat kepercayaan individu atas kendalinya atas peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Terdapat dua jenis utama, yaitu *Locus of control* internal dan eksternal. Individu yang berorientasi internal merasa bahwa tindakan dan kemampuan pribadinya menentukan hasil hidup, sementara individu dengan orientasi eksternal mempercayai bahwasannya aspek-aspek luar misalnya takdir, keberuntungan, serta keadaanlah yang berperan dominan (Loindong et al., 2023).

Gaya kepemimpinan diperlukan di dalam sebuah organisasi terutama sebuah KAP. Gaya kepemimpinan dipahami sebagai karakteristik perilaku yang ditunjukkan pemimpin saat

berupaya membentuk sikap, pola pikir, dan tindakan individu yang berada di bawah tanggung jawabnya. Setiap gaya mencerminkan strategi unik dalam memotivasi dan mengarahkan orang lain (Syafuruddin & Nurdiansyah, 2023).

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan psikologis yang terbentuk antara individu dan organisasi tempat ia bekerja. Keterikatan ini muncul ketika karyawan merasa nilai-nilai pribadi dan tujuan organisasi sejalan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki serta dorongan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Tingginya komitmen seseorang terhadap organisasi biasanya berkorelasi dengan berbagai hasil positif, termasuk peningkatan efektivitas kerja, penurunan frekuensi pergantian karyawan, dan peningkatan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang (Raharjo et al., 2023).

Kinerja auditor dinilai baik apabila di dalam suatu organisasi mampu melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama menghasilkan sebuah informasi keuangan yang handal menurut standar yang sudah ditetapkan dan suatu kinerja auditor berdasarkan pengumpulan laporan keuangan dan pertukaran informasi antar anggota organisasi.

Luh et al., (2022) diketahui terdapat keterkaitan yang kuat antara profesionalisme individu auditor dengan mutu kinerjanya di lapangan.. Sedangkan menurut (Hasmi & Sarina, 2023) profesionalisme tidak memiliki dampak terhadap kinerja auditor. Temuan (Iriansyah et al., 2020) mengidentifikasi adanya keterkaitan antara *Locus of control* dengan performa auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, kajian oleh

(Hasyimiyyah et al., 2024) mengungkapkan bahwasannya karakteristik *Locus of control* tidak memiliki kaitan langsung dengan performa auditor. Selanjutnya, studi dari (Daulay & Indrayeni, 2024) menunjukkan adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Namun, hasil yang diperoleh tidak selalu seragam. Misalnya, temuan (Siti Solehah et al., 2023) menemukan bahwasannya kedua variabel tersebut tidak berkaitan secara signifikan. Begitu pula dengan Faiz & Andayani, (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh menyoroti pentingnya komitmen organisasi terhadap performa auditor, namun temuan ini tidak sejalan dengan temuan Hidayah Dwi Lestari & Ersi Sisdianto, (2024) dimana tidak menemukan hal serupa. Perbedaan hasil tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian ulang yang meninjau empat aspek utama: profesionalisme, *Locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian masalah yang sudah dijelaskan diatas, Kajian ini diarahkan untuk menguji sejauh mana profesionalisme, *Locus of control*, gaya kepemimpinan, serta komitmen organisasi berkontribusi terhadap kinerja auditor. Maka penulis mengambil dengan judul Pengaruh Profesionalisme, *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Serta Komitmen Suatu Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Semarang).

LANDASAN TEORI

Teori Atribusi

Kajian ini memanfaatkan teori atribusi sebagai kerangka konseptual untuk memahami bagaimana auditor menafsirkan penyebab perilakunya

sendiri yang berdampak pada kinerja. Teori atribusi berupaya memahami bagaimana seseorang menafsirkan perilaku orang lain berdasarkan arti yang diberikan pada tindakan tersebut. Ketika kita melihat perilaku individu, kita akan mencoba menentukan alasan di balik tindakannya, ketika mencoba memahami perilaku seseorang, kita sering kali mempertimbangkan apakah tindakan tersebut muncul karena dorongan dari dalam diri atau akibat situasi di luar kendalanya. Faktor internal berada dalam kontrol individu, sementara faktor eksternal timbul dari keadaan yang membuat individu tidak memiliki banyak pilihan selain bertindak (Sulastri, 2022).

Kinerja Auditor

Kinerja atau *job performance* dipahami sebagai hasil nyata dari upaya yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mengandung makna pencapaian kerja yang mencerminkan seberapa jauh kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab seseorang digunakan secara efektif dalam melaksanakan tugas. Bagi seorang auditor, kinerja merupakan representasi langsung dari profesionalisme dan kompetensi dalam melaksanakan audit terhadap laporan keuangan. Auditor yang memiliki kinerja tinggi biasanya menunjukkan sikap teliti, disiplin, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam tim audit. Penilaian atas kinerja tersebut melibatkan dua dimensi, yakni dimensi objektif seperti produktivitas dan ketepatan hasil, serta dimensi subjektif yang mencakup inisiatif, kesetiaan, dan kemauan untuk terus meningkatkan kualitas diri (Junisa, 2024).

Profesionalisme

Profesionalisme dapat diartikan sebagai karakter, tujuan, dan perilaku yang mencerminkan identitas serta

tanggung jawab dalam suatu profesi (Djarmiko & Rizkina, 2022). Menurut (Adolpino Nainggolan & Rizki Amalia, 2019) Profesionalitas seseorang ditentukan oleh tiga tiga komponen pokok:

- Penguasaan terhadap bidang keahlian tertentu.
- Pelaksanaan tugas sesuai dengan standar profesi.
- Penerapan etika dan tanggung jawab profesional dalam bekerja.

Locus of control

Locus of control (LoC) adalah ide psikologis yang dapat sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang. Konsep ini terdiri atas dua sisi utama, yaitu dimensi eksternal dan dimensi internal. Sisi eksternal menggambarkan kecondongan individu menilai elemen luar sebagai penyebab tindakan mereka, sedangkan sisi internal menekankan bahwa kendali sepenuhnya berada di tangan individu itu sendiri (Safitri & Soedarsa, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan langkah pemimpin bertindak memotivasi dan mengendalikan individu lain menuju tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai karakteristik seperti cara berkomunikasi, mengambil keputusan, memotivasi tim, dan menantunya. Tergantung pada lingkungan dan kondisi organisasi, gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki keunggulan dan kelemahan (Azrial et al., 2024).

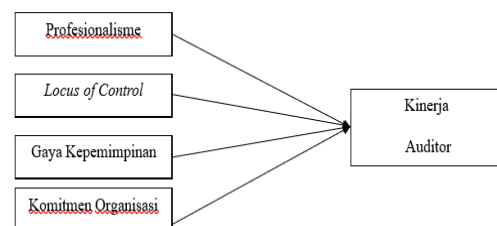
Komitmen Suatu Organisasi

Rasa komitmen dalam organisasi menunjukkan derajat yang mana karyawan merasakan dirinya terintegrasi dalam lingkungan tempat ia bekerja. Keterikatan emosional ini

berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi biasanya lebih termotivasi, memiliki kinerja lebih stabil, dan cenderung bertahan lama di organisasi tempat mereka bekerja (Raharjo et al., 2023).

KERANGKA PEMIKIRAN

Dengan mempertimbangkan teori-teori terdahulu, dasar konseptual, serta perumusan masalah yang telah dibahas, dapat disusun kerangka pemikiran yang menjadi dasar pembentukan hipotesis. Kerangka ini mengilustrasikan keterkaitan antara variabel independen profitabilitas, *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi dengan variabel dependen, yaitu kinerja auditor. Struktur hubungan antarvariabel dirumuskan dalam skema kerangka berpikir.:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 : Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H2 : *Locus of control* Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H3 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H4 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan yakni kuantitatif, di mana pengujian hipotesis dilakukan melalui penerapan analisis statistik. Pendekatan ini didasarkan pada konsep-konsep matematis dan teori kuantitatif yang

digunakan untuk mengukur serta menjelaskan fenomena yang diteliti secara objektif. (Syafnidawaty, 2020).

Peneliti mengandalkan data primer sebagai dasar analisis. Data tersebut dikumpulkan langsung dari partisipan sebagai sumber pokoknya, Instrumen berupa daftar pertanyaan yang telah disusun dimanfaatkan guna menggali informasi sesuai kebutuhan penelitian secara terencana untuk menghimpun informasi dari para auditor yang bertugas pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dan dijadikan responden dalam studi ini.

Populasi dan Sampel

Keberadaan populasi dan sampel menjadi langkah awal strategis karena bertujuan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar sesuai dengan kondisi faktual serta dapat memperluas wawasan terhadap aspek yang sedang dikaji (Subhaktiyasa, 2024). Suriani et al., (2023) berargumen bahwasannya populasi sebagai seluruh individu, kelompok, atau entitas yang memiliki keunikan tersendiri dan ditetapkan sebagai subjek yang hendak ditelaah lebih lanjut dalam kegiatan analisis agar dapat ditarik pemahaman atau kesimpulan mengenai mereka. Sedangkan sampel menurut (Subhaktiyasa, 2024) sampel merujuk pada sebagian elemen dari populasi yang dijadikan sumber data untuk dianalisis, dengan harapan hasilnya mampu merepresentasikan populasi secara menyeluruh. Populasi kajian ini mencakup seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang beroperasi di wilayah Surakarta dan Semarang. Adapun sampel penelitian terdiri atas para auditor yang bekerja di KAP tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menerapkan metode survei untuk menghimpun data, dengan alasan bahwa data utama perlu diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan agar hasilnya lebih valid. Studi ini melibatkan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang. Respon para peserta dinilai melalui skala Likert dengan empat tingkatan, mulai 1 untuk “sangat tidak setuju” hingga skor 4 yang menandakan “sangat setuju.” untuk setiap responden berhak memilih satu jawaban dengan memberikan tanda (✓).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sejalan dengan identifikasi masalah yang telah dilakukan, variabel yang menjadi fokus utama sebagai variabel terikat ialah kinerja auditor. Sementara itu, faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu profesionalisme, *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, dikategorikan variabel bebas.

Kinerja Auditor

Kinerja dipahami sebagai pencapaian yang dihasilkan individu yang menjalankan pekerjaannya dengan berpedoman pada tanggung jawab yang diemban, sehingga tiap aktivitas yang berlangsung sesuai target yang ditentukan. Kinerja menjadi acuan untuk menilai keberhasilan kerja. Auditor bertanggung jawab memeriksa laporan keuangan guna memastikan apakah penyajiannya sudah wajar atau belum.

Guna memperoleh data mengenai variabel ini, peneliti memanfaatkan instrumen temuan dari Wahyu (2018) dengan menggunakan indikator:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas kerja
3. Efektivitas dan efisiensi kerja

Pengukuran pada variabel ini dilakukan dengan sembilan pernyataan yang dievaluasi memanfaatkan skala likert. Poin lebih tinggi menggambarkan tingkat persetujuan responden yang lebih besar terhadap pernyataan tersebut, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Setuju; (4) Sangat Setuju.

Profesionalisme

Profesionalisme dapat dipahami sebagai sikap auditor yang melaksanakan audit dengan berpedoman pada prosedur dan menggunakan pertimbangan profesional saat menjalankan serta melaporkan hasil audit, sesuai etika profesi guna mencapai kinerja yang optimal.

Variabel ini diukur mengaplikasikan instrumen yang diadopsi dari temuan Wahyu (2018) dengan indikator:

1. Pengabdian pada profesi
2. Kewajiban sosial
3. Kemandirian
4. Hubungan dengan sesama profesi
5. Keyakinan terhadap profesi

Variabel dioperasionalkan melalui tujuh butir pernyataan dimana mengadopsi skala Likert berjenjang empat poin. Bertambahnya angka menunjukkan makin tingginya persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Pilihan jawabannya terdiri dari: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju.

Locus of control

Locus of control menyangkut seberapa jauh seseorang mempercayai bahwa tindakannya berperan dalam membentuk apa yang terjadi padanya.

Ada individu yang meyakini bahwa mereka memegang kendali atas hidup dan bertanggung jawab penuh terhadap nasibnya sendiri. Ketika mereka berhasil, mereka percaya bahwa upaya kolektif adalah penyebabnya.

Instrumen pengukuran variabel ini mengacu pada temuan Novia (2018) yang memuat pernyataan terkait *internal locus of control* dan mencakup tiga aspek pengukuran:

1. Kemampuan
2. Minat
3. Usaha

Sedangkan eksternal *Locus of control* juga diukur dengan 3 aspek yaitu:

1. Nasib
2. Sosial ekonomi
3. Pengaruh orang lain

Terdapat 16 unsur pernyataan dalam variabel ini dikaji menggunakan skala Likert empat poin. Nilai angka mengalami kenaikan berbanding lurus dengan tingkat kesepakatan responden atas pernyataan itu, yakni: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Setuju; (4) Sangat Setuju.

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tertentu yang mencerminkan bentuk tindakan dan strategi yang sering ia terapkan. Agar tujuan bersama dapat tercapai, diperlukan keseimbangan antara sasaran organisasi dan kepentingan individu di dalamnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan metode seorang manajer dalam memengaruhi bawahannya. Hal ini juga menjadi norma perilaku yang digunakan manajer ketika mengarahkan dan memotivasi bawahannya.

Pengukuran variabel mengaplikasikan instrumen yang dikembangkan oleh Wahyu (2018) dengan indikator:

1. Gaya kepemimpinan konsiderasi
2. Gaya kepemimpinan struktur inisiatif

Tujuh pernyataan ditelaah memakai skala Likert empat poin. Semakin besar nilai yang dipilih, semakin tinggi tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang disampaikan, yaitu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didasarkan pada kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan demi ikut berkontribusi aktif dalam meraih tujuan bersama dan menjaga loyalitas sebagai anggota organisasi. Hal ini menumbuhkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Guna memastikan akurasi pengukuran, peneliti mengaplikasikan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian terdahulu oleh Wahyu (2018) beserta indikatornya:

1. Komitmen affective
2. Komitmen continuance

Pengukuran variabel dilakukan melalui tujuh butir pertanyaan yang menggunakan skala Likert empat poin. Semakin besar poin yang dipilih, semakin menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Setuju; dan (4) Sangat Setuju.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan SPSS, menggunakan kerangka analisis kuantitatif. Langkah awal berupa analisis deskriptif untuk menguraikan karakteristik data melalui nilai rata-rata, deviasi standar, dan rentang nilai. Korelasi Pearson digunakan untuk memastikan validitas, sementara Cronbach Alpha menguji tingkat keandalan instrumen. Pengujian kelayakan model dilakukan melalui asumsi klasik, yang terdiri atas normalitas (Kolmogorov–Smirnov), multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan heteroskedastisitas (Spearman). Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk melihat keterkaitan profesionalisme, *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Pengaruh simultan diuji dengan uji F, sedangkan pengaruh parsial diuji melalui uji t. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur proporsi variansi kinerja auditor yang diprediksi variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Penelitian

Auditor berpraktik diberbagai Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Surakarta dan Semarang dilibatkan sebagai responden dalam proses pengumpulan data. Jumlah keseluruhan responden mencapai 50 orang. Data terkait distribusi kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penyebaran Kuesioner

No	Kantor Akuntan Publik	Jumlah auditor	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali
1	KAP Naufal Widita Jati Cabang Surakarta	6	6	6
2	KAP Wartono & Rekan Surakarta	7	6	6
3	KAP Djoko, Sidik &	7	6	6

	Indra Cabang Surakarta			
4	KAP Ganung AB Surakarta	5	5	5
5	KAP Purbalauddin & Rekan Cabang Semarang	8	7	6
6	KAP Arnestesa Semarang	10	9	7
7	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (BYSA) Semarang	9	8	6
8	KAP Tri Bowo Yulianti Cabang Semarang	8	8	6
9	KAP HLB Hadori, Sugiarto, Adi & Rekan Semarang	6	5	2
	Total	66	60	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Informasi isi tabel mengindikasikan bahwasannya sebanyak sembilan KAP yang berlokasi di Surakarta dan Semarang memperoleh kuesioner dalam proses penyebaran data. Studi ini melibatkan pengiriman 60 kuesioner pada eksamplar dengan tingkat pengembalian yang bisa dianalisis dalam penelitian ini juga sebesar 83%.

Tabel 2. Hasil Responden

Uraian	Jumlah
Total Kuisisioner yang disebar	60
Kuisisioner yang dikembalikan	50
Kuisisioner yang tidak kembali	10
Respon rate	83%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel menunjukkan frekuensi penyebaran kuesioner kepada responden sejumlah 60 kuesioner, yang dikembalikan sebanyak 50 kuesioner karena semua pertanyaan dalam kuesioner berisi jawaban.

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30 tahun	30	60%
>30 Tahun	5	10%
Tidak Mengisi	15	30%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil tabulasi data mengindikasikan bahwasanya auditor berusia 21–30 tahun menempati proporsi tertinggi di antara responden pada KAP yang berlokasi di Surakarta dan Semarang, dengan total 30 orang atau sebesar 60%, serta auditor yang memiliki usia >30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, dan auditor yang tidak mengisi usia sebanyak 15 orang dengan presentase 30%. Sehingga usia auditor sebagian besar berumur 22 – 30 tahun.

Tanggapan Responden

Uraian hasil analisis berikut menampilkan persepsi responden tentang keterkaitan profesionalisme, *locus of control*, gaya kepemimpinan,

dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada KAP di Surakarta dan Semarang. Penilaian diperoleh dari rata-rata skor setiap butir kuesioner berdasarkan rentang skala yang dijelaskan berikut.:

Nilai maksimum : 4

Nilai minimum : 1

Rentang skala : $(4-1)/4 = 0,75$

Kategori :

1,00 – 1,75 = sangat rendah / sangat buruk

1,76 – 2,50 = rendah / buruk

2,51 – 3,25 = baik / tinggi

3,26 – 4,00 = sangat baik / sangat tinggi

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang mencakup seluruh variabel menghasilkan data mengenai jumlah individu dan persentase masing-masing kategori sebagaimana tersaji di bawah ini:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme (X1)

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme

	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Rata-rata
	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	
X1.1	0	0	0	0	27	81	23	92	3,46
X1.2	0	0	0	0	29	87	21	84	3,42
X1.3	1	1	1	2	34	102	14	56	3,22
X1.4	0	0	0	0	24	72	26	104	3,52
X1.5	0	0	0	0	25	75	25	100	3,5
X1.6	0	0	1	2	36	108	13	52	3,24
X1.7	0	0	0	0	20	60	30	120	3,6
									3,42

Dari hasil pada tabel, pernyataan ke-7 memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 3,6, yang berbunyi “Mayoritas orang mampu menuntaskan tanggung jawabnya dengan baik apabila disertai dengan kemauan dan usaha yang maksimal”. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan ke-3 “Auditor

memiliki peranan vital bagi masyarakat sebab keahliannya berkontribusi terhadap keakuratan serta keandalan informasi ekonomi” dengan nilai 3,22. Dengan rata-rata keseluruhan 3,42, dapat dikatakan bahwa responden memiliki persepsi baik terhadap profesionalisme.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Locus of control (X2)

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Rata-rata
	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	
X2.1	0	0	0	0	21	63	29	116	3,58
X2.2	1	1	2	4	28	84	19	76	3,2
X2.3	0	0	0	0	28	84	22	88	3,44
X2.4	0	0	13	26	31	93	6	24	2,34
X2.5	3	3	28	56	15	45	4	16	1,22
X2.6	7	7	31	62	9	27	3	12	0,78

X2.7	0	0	2	4	24	72	24	96	3,36
X2.8	8	8	26	52	12	36	4	16	1,04
X2.9	4	4	29	58	15	45	2	8	1,06
X2.10	5	5	30	60	12	36	3	12	0,96
X2.11	0	0	4	8	33	99	13	52	3,02
X2.12	0	0	9	18	28	84	13	52	2,72
X2.13	3	3	27	54	16	48	4	16	1,28
X2.14	1	1	1	2	27	81	21	84	3,3
X2.15	3	3	15	30	26	78	6	24	2,04
X2.16	2	2	29	58	16	48	3	12	1,2
									2,16

Mengacu pada tabel, rerata tertinggi teramati pada pernyataan pertama yang berbunyi *"saya merasa pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus saya jalankan"* dengan skor 3,58. Sementara itu, rata-rata terendah terdapat pada butir keenam

"menghasilkan uang adalah semata-mata masalah keberuntungan" dengan nilai 0,78. Secara keseluruhan, nilai rata-rata senilai 2,16 menunjukkan bahwasannya responden memiliki persepsi yang tergolong tinggi terhadap aspek *Locus of control*.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Rata-rata	
F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR		
X3.1	0	0	1	2	37	111	12	48	3,18
X3.2	0	0	0	0	36	108	14	56	3,28
X3.3	0	0	0	0	33	99	17	68	3,34
X3.4	0	0	0	0	31	93	19	76	3,38
X3.5	0	0	0	0	36	108	14	56	3,28
X3.6	0	0	1	2	39	117	11	44	3,26
X3.7	0	0	0	0	34	102	16	64	3,32
									3,29

Dari tabel diketahui bahwasannya pernyataan nomor empat, *"komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat terbuka dan menyenangkan,"* memperoleh rerata tertinggi senilai 3,38. Sementara itu, rerata terendah muncul pada pernyataan pertama yang berbunyi

"hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat" senilai 3,18. Rata-rata total 3,29 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Suatu Organisasi (X4)

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Suatu Organisasi (X4)

STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Rata-rata
F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	

X4.1	0	0	5	10	36	108	9	36	2,88
X4.2	1	1	12	24	27	81	10	40	2,42
X4.3	0	0	1	2	27	81	22	88	3,42
X4.4	0	0	2	4	34	102	14	56	3,16
X4.5	1	1	30	60	17	51	2	8	1,18
X4.6	0	0	17	34	30	90	3	12	2,72
X4.7	0	0	8	16	29	87	13	52	2,78
									2,65

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pernyataan ke-3 “*saya menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati*” memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yakni 3,42. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-5 “*dalam kondisi apa pun saya tidak akan siap keluar dari*

tempat kerja saya” dengan skor 1,18.. Total rata-rata hasil jawaban responden adalah sebesar 2,65 dapat dijelaskan tanggapan responden menunjukkan pandangan yang positif tentang komitmen organisasi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Auditor (Y)

	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Rata-rata
	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	F	SKOR	
Y1	0	0	0	0	28	84	22	88	3,44
Y2	0	0	0	0	39	117	11	44	3,22
Y3	0	0	2	4	34	102	14	56	3,16
Y4	0	0	0	0	25	75	25	100	3,5
Y5	1	1	17	34	27	81	5	20	2,02
Y6	0	0	1	2	28	84	21	84	3,36
Y7	0	0	0	0	30	90	20	80	3,4
Y8	1	1	7	14	30	90	12	48	2,76
Y9	0	0	0	0	30	90	20	80	3,4
									3,14

Tabel mengindikasikan bahwasannya rerata nilai paling tinggi terletak pada pernyataan ke-4 “*kemampuan saya melaksanakan pekerjaan utama adalah baik*” dengan nilai 3,5. Di sisi lain, skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-5 “*hasil kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata auditor lain*” sebesar 2,02. Secara umum, nilai rata-rata total sebesar 3,14

menggambarkan bahwa responden memiliki persepsi tinggi terhadap kinerja auditor.

Analisis Data

Statistika Deskriptif

Dari hasil pengolahan data diperoleh uraian deskriptif mengenai variabel yang diteliti sebagaimana dipaparkan :

Tabel 9. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	50	21	28	23,96	2,390

<i>Locus of control</i>	50	35	64	45,12	5,637
Gaya Kepemimpinan	50	21	28	23,04	2,249
Komitmen Suatu Organisasi	50	14	28	20,88	2,488
Kinerja Auditor	50	24	36	29,38	3,194
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 9 terlihat bahwasannya skrerata nilai variabel kinerja auditor yang diukur melalui sembilan pernyataan mencapai 29,38 dengan standar deviasi 3,194, menunjukkan mayoritas jawaban setuju. Hasil deskriptif statistik menunjukkan nilai minimum jawaban adalah sebesar 21 artinya responden menjawab setuju dan nilai maksimum adalah 36, sehingga terindikasi bahwasannya banyak responden memberikan jawaban sangat setuju pada variabel kinerja auditor.

a. Variabel profesionalisme yang diukur dengan 7 pernyataan diperoleh rerata nilai diangka 23,96 sementara standar deviasi senilai 2,390. mengindikasikan bahwasannya responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan-pernyataan pada variabel profesionalisme. Hasil deskriptif statistik menunjukkan nilai minimum jawaban adalah sebesar 21 artinya responden menjawab setuju dan nilai maksimum adalah 28 yang memuat informasi bahwasannya responden sebagian besar condong ke pilihan sangat setuju pada indikator profesionalisme.

b. Variabel *Locus of control* yang diukur dengan 12 pernyataan diperoleh rerata nilai 45,12 sementara standar deviasi diangka 5,637. Temuan mengindikasikan bahwasannya responden memberikan tanggapan setuju pada pertanyaan yang diajukan pada variabel *Locus of control*. Hasil

deskriptif statistik menunjukkan nilai minimum jawaban adalah sebesar 35 artinya responden menjawab setuju dan nilai maksimum adalah 64 yang menegaskan keberadaan responden yang cenderung memberikan jawaban tidak setuju pada variabel *Locus of control*.

c. Rerata serta standar deviasi variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan tujuh pernyataan berturut-turut senilai 23,04 dan 2,249. Temuan mengungkapkan bahwasannya mayoritas responden bersikap setuju terhadap pernyataan yang diberikan pada variabel gaya kepemimpinan. Hasil deskriptif statistik menunjukkan nilai minimum jawaban adalah sebesar 21 artinya responden menjawab setuju dan nilai maksimum adalah 28 yang memperlihatkan kecenderungan kuat responden untuk menjawab sangat setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan.

d. Variabel komitmen suatu organisasi yang diukur dengan 7 pernyataan diperoleh rerata nilai diangka 20,88 dengan standar deviasi senilai 2,488. Penemuan memaparkan bahwasannya responden cenderung menjawab setuju untuk pernyataan-pernyataan pada variabel komitmen suatu organisasi. Hasil deskriptif statistik menunjukkan nilai minimum jawaban adalah sebesar 14 artinya responden menjawab sangat setuju dan nilai maksimum adalah 28 yang mengungkapkan bahwa sebagian

responden lebih memilih opsi setuju untuk pernyataan variabel komitmen suatu organisasi.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Dari perolehan penyebaran kuesioner hanya terdapat 50 responden untuk diuji, berikut perolehan validitasnya:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Profesionalisme	1	0,745	0,2787	Valid
	2	0,648	0,2787	
	3	0,550	0,2787	
	4	0,762	0,2787	
	5	0,710	0,2787	
	6	0,510	0,2787	
	7	0,780	0,2787	
<i>Locus of control</i>	3	0,284	0,2787	Valid
	4	0,453	0,2787	
	5	0,669	0,2787	
	6	0,755	0,2787	
	8	0,681	0,2787	
	9	0,818	0,2787	
	10	0,743	0,2787	
	12	0,444	0,2787	
	13	0,735	0,2787	
	14	0,372	0,2787	
Gaya Kepemimpinan	1	0,636	0,2787	Valid
	2	0,729	0,2787	
	3	0,632	0,2787	
	4	0,689	0,2787	
	5	0,789	0,2787	
	6	0,771	0,2787	
	7	0,642	0,2787	
Komitmen Suatu Organisasi	1	0,722	0,2787	Valid
	2	0,844	0,2787	
	3	0,481	0,2787	
	4	0,387	0,2787	
	5	0,357	0,2787	
	6	0,678	0,2787	
	7	0,667	0,2787	

Kinerja Auditor	1	0,798	0,2787	Valid
	2	0,486	0,2787	
	3	0,685	0,2787	
	4	0,386	0,2787	
	5	0,669	0,2787	
	6	0,710	0,2787	
	7	0,857	0,2787	
	8	0,635	0,2787	
	9	0,715	0,2787	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Informasi tabel 10, perolehan dari tiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan sampel 50 responden, menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai validitas yang telah diujikan dengan tiap r hitung melampaui r tabel diangka 0,2787 dan terdapat 4 item pernyataan dari variabel

Locus of control yang dihapus yakni item 1, 2, 7, dan 11 tidak valid karena r hitung $< r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil cronbach alpha yang dihasilkan tersedia dalam tabel:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Profesionalisme	0,795	Reliabel
2	<i>Locus of control</i>	0,875	
3	Gaya Kepemimpinan	0,822	
4	Komitmen Suatu Organisasi	0,700	
5	Kinerja Auditor	0,834	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Temuan uji keandalan memperlihatkan bahwasannya tiap variabel dilengkapi dengan skor Alpha yang melampaui ambang 0,60, sehingga seluruh komponen pengukuran dianggap cukup dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Guna menilai kelayakan model regresi, dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Pada tahap ini, digunakan tiga jenis uji yang bertujuan mendeteksi potensi penyimpangan data. Ketiga uji tersebut adalah:

Uji Normalitas

Rincian perolehan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diamati melalui tabel yang disajikan berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,636	0,814	Test distribution is Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengolahan yang dirangkum ditabel 12, diperoleh nilai signifikansi senilai 0,814. Nilai yang melampaui 0,05 ini mengindikasikan bahwasannya distribusi data berada dalam kondisi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian ini digunakan adalah nilai Tolerance dan VIF. Hasil

penelitian Uji Multikolinearitas tersaji secara lebih jelas pada tabel.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Profesionalisme	0,718	1,392	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Locus of Control	0,856	1,168	
Gaya Kepemimpinan	0,654	1,529	
Komitmen Suatu Organisasi	0,613	1,630	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Perolehan mengindikasikan bahwasannya nilai VIF tidak melampaui 10 dan tolerance melampaui 0,1, sehingga multikolinearitas tidak ada dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Perolehan pengujian spearman dipaparkan dalam tabel.

Tabel 14. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Profesionalisme	0,943	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Locus of control</i>	0,981	
Gaya Kepemimpinan	0,977	
Komitmen Suatu Organisasi	0,694	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Merujuk perolehan nilai yang diinformasikan pada tabel, nilai signifikansi setiap variabel independen melampaui 0,05. Artinya, model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian mampu mengidentifikasi seberapa erat keterkaitan variabel bebas dan variabel terikat dengan teknik regresi linier berganda. Ringkasan hasilnya tersaji pada tabel:

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,524	4,189		0,125	0,901
Profesionalisme	0,797	0,151	0,597	5,293	0,000
<i>Locus of control</i>	0,047	0,058	0,082	0,798	0,429
Gaya	0,071	0,168	0,050	0,425	0,673

Kepemimpinan					
Komitmen Suatu Organisasi	0,288	0,157	0,224	1,836	0,073

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil yang disajikan dalam tabel 15, diperoleh persamaan regresi: $KA = 0,524 + 0,797P + 0,047LoC + 0,071GK + 0,288KSO + e$

- 1) Konstanta 0,524 dengan arah positif menandakan bahwasannya ketika variabel independen dianggap tetap, nilai kinerja auditor diprediksi akan naik.
- 2) Koefisien profesionalisme (0,797) bertanda positif, yang berarti peningkatan profesionalisme, efek dari hal ini yaitu bertambah baiknya kinerja auditor
- 3) Koefisien *Locus of control* (0,047) memiliki arti bahwa peningkatan pada variabel ini, dengan asumsi variabel lain tetap, juga akan menaikkan kinerja auditor.
- 4) Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,071 memiliki arti apabila gaya kepemimpinan meningkat, jika variabel lain dipertahankan, maka kinerja auditor akan naik.
- 5) Koefisien regresi komitmen suatu organisasi 0,288 memiliki arti apabila komitmen suatu organisasi meningkat, sedangkan variabel yang lain tetap maka akan meningkatkan kinerja auditor.

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

Selanjutnya hasil uji F disajikan pada table 16 berikut ini:

Tabel 16. Uji Statistik F

persamaan	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
1	16,135	2,579	0,000b	Model fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 16 dapat dilihat bahwasannya nilai Fhitung (16,135)

melampaui Ftabel (2,579), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kondisi ini mengindikasikan bahwasannya H1 diterima, yang berarti model regresi yang diperoleh fit.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan R^2 memberikan informasi berkaitan dengan kemampuan variabel bebas menerangkan perubahan nilai variabel terikat.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,589	0,553

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai *Adjusted R Square* yang tercantum tabel 17 senilai 0,553 mengindikasikan bahwa kombinasi profesionalisme, *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap 55,3% perubahan kinerja auditor, sementara 44,7% lainnya berasal dari unsur lain yang tidak tercakup dalam analisis.

Uji Statistik T

Tabel 18 menyajikan perolehan pengujian t secara terperinci:

Tabel 18. Hasil Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Profesionalisme	5,293	2,01410	0,000	H ₁ diterima
<i>Locus of control</i>	0,798	2,01410	0,429	H ₂ ditolak
Gaya Kepemimpinan	0,425	2,01410	0,673	Tidak Signifikan
Komitmen Suatu Organisasi	1,836	2,01410	0,073	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Bila memperhatikan hasil uji parsial pada tabel 18, variabel profesionalisme menunjukkan nilai uji yang melampaui batas kritis dengan tingkat signifikansi tidak melampaui 0,05. Kondisi tersebut memperkuat bahwa aspek profesionalisme memberi kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja auditor.

Sebaliknya, *locus of control* memperoleh nilai yang tidak melebihi batas pengujian, serta memiliki signifikansi melampaui 0,05, sehingga pengaruhnya tidak terbukti secara statistik. Fenomena serupa juga ditemukan pada gaya kepemimpinan, di mana nilainya berada jauh di bawah ambang, menunjukkan belum adanya hubungan yang kuat terhadap kinerja auditor. Perbandingan antara t_{hitung} 1,836 dan t_{tabel} 2,01410 serta signifikansi 0,073 melampaui α 0,05 mengakibatkan penolakan hipotesis H4, yang berarti komitmen organisasi tidak berdampak pada kinerja auditor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Rincian statistik memperlihatkan probabilitas 0,000 dan nilai t hitung 5,293 yang melampaui batas referensi 2,01410, menandakan profesionalisme memiliki kontribusi signifikan atas efektivitas kerja auditor dan hipotesis pertama dapat dikonfirmasi. Hasil ini konsisten dengan teori atribusi yang menilai bahwasannya perilaku manusia memiliki keterkaitan dengan kondisi internal serta eksternal. Dalam konteks ini, profesionalisme menggambarkan faktor internal berupa nilai-nilai moral, kemampuan teknis, dan rasa tanggung jawab auditor. Auditor yang profesional akan menjalankan tugasnya dengan disiplin, jujur, dan berorientasi

pada mutu audit. Hasil ini memperkuat teori atribusi bahwa faktor internal seperti profesionalisme berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja auditor. Analisis sejenis disampaikan oleh (Siti Solehah et al., 2023) dan (Alfianto & Suryandari, 2015) mengindikasikan bahwasannya peningkatan profesionalisme berdampak positif pada kinerja auditor.

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Auditor

Perolehan evaluasi melalui statistik menunjukkan probabilitas 0,429 tercapai dari nilai kritis 0,05 dan t hitung 0,798 yang lebih rendah dibandingkan batas 2,01410, menyatakan *locus of control* tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja auditor. Oleh sebab itu, hipotesis kedua gagal diterima. Secara teoretis, teori atribusi memaparkan bahwasannya *locus of control* memvisualisasikan perspektif seseorang mengkaji penyebab dari tindakannya. Auditor yang memiliki kontrol internal merasa bahwasannya hasil kerja bergantung pada kemampuan dan usaha sendiri, sedangkan yang memiliki kontrol eksternal lebih melihat hasil kerja sebagai akibat dari faktor luar seperti keberuntungan, tekanan sosial, atau situasi organisasi. Namun, Studi ini memaparkan bahwasannya keberagaman *locus of control* tidak berkontribusi secara signifikan pada performa auditor. Hal ini dapat disebabkan oleh kuatnya faktor eksternal organisasi seperti prosedur audit yang baku dan pengawasan berlapis sehingga ruang gerak *locus of control* individu menjadi terbatas. Temuan ini tidak mendukung teori atribusi secara langsung karena hasil menunjukkan bahwa penyebab perilaku auditor tidak sepenuhnya ditentukan

oleh faktor internal, melainkan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja dan kebijakan organisasi. Studi ini mengonfirmasi temuan (Kusnadi & Suputhra, 2015) dan (Lautania, 2011) yang melaporkan kontribusi negatif *locus of control* terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Perolehan analisis data menginformasikan variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai sig $0,673 > \alpha = 0,05$ dan thitung $0,425 < 2,01410$. Data penelitian mengindikasikan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja auditor secara signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Jika dikaitkan dengan teori atribusi, Kepemimpinan berperan sebagai unsur luar yang mengarah pada perubahan perilaku bawahan. Dalam teori atribusi, perilaku individu dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan atau situasi eksternal yang mengarahkannya untuk bertindak dengan cara tertentu. Kendati begitu, kajian mengindikasikan bahwasannya gaya kepemimpinan pimpinan KAP belum mampu menciptakan perbedaan signifikan dalam kinerja auditor. Alasan dibalik ini yaitu auditor bekerja berdasarkan kode etik profesi dan standar audit yang ketat, sehingga pengaruh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan menjadi terbatas. Data ini mengungkap bahwa atribusi eksternal tidak selalu dominan dalam membentuk perilaku kinerja auditor serta mendukung penemuan oleh. (Elvira & Jamil, 2024) dan (Pramana & Yuliantoro, 2013) yang menegaskan bahwasannya gaya kepemimpinan memiliki efek negatif pada kinerja audito.

Pengaruh Komitmen Suatu Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Angka yang tercatat dari hasil analisis memproyeksikan bahwasannya komitmen organisasi mempunyai sig. 0,073, melampaui 0,05, dan thitung 1,836 yang tidak melampaui 2,01410. Temuan menyatakan komitmen organisasi tidak memiliki efek signifikan pada kinerja auditor, sehingga hipotesis keempat ditolak. Teori atribusi menyebut bahwa komitmen merupakan elemen internal dan eksternal. Komitmen internal muncul dari niat individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sedangkan komitmen eksternal terbentuk melalui lingkungan sosial, sistem kerja, dan kebijakan manajemen. Namun hasil ini menunjukkan bahwa komitmen auditor terhadap organisasinya tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Profesi auditor menuntut objektivitas dan independensi yang tinggi, sehingga fokus utama mereka lebih tertuju pada profesionalisme dan tanggung jawab publik dibanding loyalitas kelembagaan. Studi ini sejalan dengan kajian yang dilaksanakan oleh (Elvira & Jamil, 2024) dan (Widhi & Setyawati, 2015) yang membuktikan bahwasannya komitmen dalam organisasi memiliki efek negatif terhadap kinerja auditor.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan dan pengolahan data, dapat disajikan kesimpulan-kesimpulan berikut:

1. Profesionalisme berkontribusi signifikan terhadap kinerja auditor.
H1 diterima
2. *Locus of control* tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja auditor.
H2 ditolak

3. Gaya kepemimpinan tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja auditor. H3 ditolak
4. Komitmen organisasi tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja auditor. H4 ditolak
5. Secara simultan, profesionalisme, *Locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara kolektif berpengaruh krusial dalam memengaruhi kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yang menyatakan bahwa model penelitian fit.

Saran

Mengacu pada hasil simpulan dan pembatasan yang dikemukakan sebelumnya, berikut ini disampaikan anjuran yang layak diperhatikan :

1. Bagi Praktisi (Auditor dan Kantor Akuntan Publik): Auditor diharapkan terus meningkatkan profesionalisme melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta kepatuhan terhadap standar profesi agar kualitas kinerja tetap terjaga. Pimpinan KAP perlu lebih memperhatikan pola kepemimpinan yang efektif agar mampu memotivasi auditor untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, perlu adanya upaya peningkatan komitmen organisasi melalui pemberian insentif, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier, agar auditor merasa memiliki ikatan lebih kuat dengan organisasi.
2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya: Perluasan penelitian dengan menambah sampel dianjurkan untuk keakuratan lebih baik, tidak hanya di Surakarta dan Semarang, tetapi juga di wilayah lain agar hasilnya lebih representatif. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain seperti independensi, budaya organisasi, etika profesi, dan tekanan anggaran waktu yang

kemungkinan juga memengaruhi kinerja auditor. Selain itu, penggunaan metode penelitian lain seperti wawancara atau studi longitudinal dapat memberikan data yang lebih mendalam dan komprehensif.

3. Bagi Pembuat Kebijakan: Organisasi profesi akuntan publik diharapkan memberikan program pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif guna memastikan auditor menjunjung tinggi etika dan profesionalisme dalam setiap tugas yang dijalani. Regulator dapat menetapkan kebijakan yang mendorong peningkatan kualitas audit melalui peningkatan standar pelatihan dan evaluasi berkala terhadap auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolpino Nainggolan, & Rizki Amalia. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Kap Di Wilayah Jakarta Barat). *Jurnal Liabilitas*, 4(2), 26–36. <https://doi.org/10.54964/liabilitas.v4i2.52>
- Azrial, Adda, H. W., Fatlina, & Anisah. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Intelletika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 1–5. <http://repository.uin-suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59912/1/SKRIPSI%0AGABUNGAN.pdf>
- Badewin, B., & Sarmiati, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Dan *Locus of control* Terhadap

- Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Riau. *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, 7(3), 160–166. <https://doi.org/10.47521/selodangmayang.v7i3.226>
- Brahandayani, N. K. N., Novitasari, N. L. G., & Widhiastuti, N. L. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Locus of control*, Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *InFestasi*, 19(2), 103–112. <https://doi.org/10.21107/infestasi.v19i2.14395>
- Daulay, K. P., & Indrayeni. (2024). Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Padang. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 01(04), 881–891.
- Djarmiko, M. B., & Rizkina, M. Z. H. (2022). Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Kinerja auditor. *Star*, 11(2), 1. <https://doi.org/10.55916/jsar.v11i2.50>
- Elvira, Y., & Jamil, N. (2024). Kinerja Auditor Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar: Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance. *Dawi Jurnal Politik Pemerintahan*, 2(1), 271–281. <https://naaspublishing.com/index.php/jawi/article/view/52/69>
- Faiz, M. A. S., & Andayani, S. (2022). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 656. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.599>
- Hasmi, N., & Sarina, S. (2023). Pengaruh Independensi Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Maros. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(2), 307–314. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v6i2.1345>
- Hasyimiyyah, A., Lestari, W. A., & Dewi, D. K. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Tekanan Waktu, dan *Locus of control* terhadap Kinerja auditor di Inspektorat Kabupaten Cirebon: Studi Empiris. 13(4), 1043–1053.
- Hidayah Dwi Lestari, & Ersi Sisdianto. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus of control* dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(2), 189–202. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i2.1227>
- Ilmatyara, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh *Locus of control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 510–522. <https://doi.org/10.31258/jc.1.3.510-522>
- Iriansyah, I., Usman, H., & Duriani, D. (2020). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN SIKAP REKAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Pada Kantor Inspektorat se-Luwu Raya). *Jurnal Akuntansi STIE*

- Muhammadiyah Palopo, 6(2), 46–54.
<https://doi.org/10.35906/ja001.v6i2.556>
- Irmayani, I. (2023). Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Kabupaten Bone. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 4(2), 77–83.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v4i2.3752>
- Junisa, K. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor: Profesionalisme, Kompetensi Auditor dan Independensi Auditor. *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 91–101.
<https://doi.org/10.52300/blnc.v16i2.13240>
- 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.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh *Locus of control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Luh, N., Suairni, O., Dewa, I., & Kumalasari, P. D. (2022). Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 56–67.
<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/4848>
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Rahmadhanty, D. R., & Farah, W. (2020). Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 58–81.
<https://doi.org/10.24260/jkubs.v1i1.94>
- Riantika, S., Kurniawan, B., & Setiawati, I. (2023). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt Pos Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 29–40.
<https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.1389>
- Safitri, N., & Soedarsa, H. G. (2023). Analisis Pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Setdakar Tulang Bawang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 872–878.
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1404>
- Siti Solehah, Hidayah, N., Layli, M., & Ariyani, A. D. (2023). Pengaruh Etika Profesi, Independensi,

- Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor BPKPAD Bantul. *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa*, 8(01), 64–76. <https://doi.org/10.37366/akubis.v8i01.784>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.
- Sulastri. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, skeptisme profesional, kompetensi audit dan tekanan waktu terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi fraud (Studi empiris pada kantor akuntanpublik di wilayah pekanbaru riau). Thesis (Skripsi), 10–31. <https://repository.uin-suska.ac.id/22931/>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syafnidawaty. (2020). Jenis data penelitian. *Universitas Raharja*, 10(1), 31–40. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-sekunder/>
- Syafuruddin, S., & Nurdiansyah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintahan: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 3(1), 136–148. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v3i1.1193>
- Tarigan, M., & Silaban, D. F. (2024). Pendahuluan Statistika Deskriptif Ukuran frekuensi Ukuran pemusatan. 4(2), 187–195.