PENGARUH PROFESIONALISME DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR: MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Akuntansi

ALEX DWIPUTRA SIREGAR
NIM : 2010310681

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2014

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama	:	Alex Dwiputra Siregar
Tempat, Tanggal Lahir	:	Surabaya, 12 September 1991
N.I.M	:	2010310681
Jurusan	:	Akuntansi
Program Pendidikan	:	Strata 1
Konsentrasi	:	Audit dan Perpajakan
Judul	:	Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal: Oktober 2014

(Dra.Joicenda Nahumury.M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal : Oktober 2014

(Supriyati.,SE., M.Si., Ak., CA)

PENGARUH PROFESIONALISME DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR: MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERV

Alex Dwiputra Siregar
STIE Perbanas Surabaya
Email: alexsiregar08@gmail.com

Dra.Joicenda Nahumury, M.Si.,Ak.,CA
Email: joicendra@perbanas.ac.id
Jl.Nginden Semolo 34-36 Surabaya

ABSTRACT

This research aim to analized the influence of professionalism and locus of control on job performance of auditor with job motivation as intervening variable. This study used primary data obtainedby distributing questionnaires to auditor that worked at Public Accounting Firm in Surabaya area are listed on KAP Directory issued by Indonesian Institute of Public Accountan (IAPI) in 2010. the sampling was using convenience sampling method, while the methods of data analysis using path analysis. The result of path analysis test that (1) professionalism influence value of the job performance (2) professionalism has insignificant effect to value of the job performance with job motivation as intervening variable (3) locus of control have insignificant effect to job performance (4) locus of control has significant effect to job performance with job motivation as intervening variable.

***Key words** : professionalism, locus of control, job performance, job motivation.*

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang mengedepankan suatu pola pikir akan pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Berkaitan dengan profesi akuntan publik yang juga bekerja untuk kepentingan klien (pihak kedua), profesi ini juga dituntut untuk lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab profesinya.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan berbagai jasa akuntansi seperti jasa audit, pajak dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Terkait dengan prestasi kerja, penting bagi KAP, bagi profesional itu

sendiri dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik) untuk memperhatikan konsekuensi karakter pribadi dan kondisi tempat profesional bekerja. Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja dan keadaan psikologis yang berbeda. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan prestasi kerja auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional dan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang , tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, falikhatun (2003:264) dalam Ayudiati menyebutkan bahwa peningkatan kinerja yang menghasilkan prestasi kerja yang baik dipengaruhi kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual yang meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi dan *locus of control*. Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka bekerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *locus of control internal*. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar. Ketika berkinerja baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan. Mereka digolongkan sebagai *locus of control eksternal.* Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian saat ini terkait dengan *locus of control* adalah penelitian Dian Agustia (2009) yang mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja auditor, jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* akan lebih memilik prestasi kerja yang tinggi.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja auditor. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Koesmono (2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu keinginan seorang auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah kompensasi atau *fee* atas pekerjaan audit yang telah dilakukan. Auditor yang memiliki motivasi dan memperoleh *fee* akan melakukan audit sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Auditor yang memperoleh fee akan merasa puas karena harapannya tercapai. Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa prestasi dan kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan seseorang yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Achmad Badjuri (2009) pada penelitian terdahulunya menyimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan prestasi kerja auditor, profesionalisme yang merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. *Locus of control* juga merupakan konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti pentingnya tanggung jawab

personal, informasi yang relevan dalam menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti dan komitmen profesional. Profesionalisme yang tinggi dan *locus of control* yang dimiliki auditor akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan menghasilkan prestasi kerja di dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas dan masalah yang terkait serta melihat tingginya permintaan jasa audit dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan yang mulai banyak bertumbuh pesat di perkotaan khususnya Surabaya serta mengingat penelitian ini meneliti mengenai perilaku pada auditor. penulis akan meneliti tentang sikap profesionalisme, *locus of control* dan motivasi kerja seorang auditor serta bagaimana dampaknya terhadap prestasi kerja auditor.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Profesionalisme

Menurut pengertian umum, seorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Lekatompesy, 2003 dalam Herawati dan Susanto, 2009:3).

Mulyadi (2002) dalam Noveria (2006:5) menyebutkan bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek-subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan Profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain pengendalian mutu auditor, review oleh rekan sejawat, pendidikan profesi berkelanjutan, meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional. IAI berwenang menetapkan standar (yang merupakan pedoman) dan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota termasuk setiap kantor akuntan publik lain yang beroperasi sebagai auditor independen.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal". Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Mangkunegara juga menyatakan secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan *(content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses *(process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) Berani

mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Locus of Control

Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki eksternal locus of control.

Kreitner dan Kinichi, (2001) mengatakan bahwa hasil yang dicapai locus of control internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu locus of control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Zimbardo, (1985) menyatakan bahwa dimensi *internal-eksternal locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan Asal tujuan tersebut.

Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan Kahle (dalam Riyadingsih, 2001). Sementara itu individu yang mempunyai internal locus of control diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasikan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Locus of control memiliki manfaat bagi akuntansi khususnya yang berkaitan dengan profesi akuntan seperti auditor. Seperti yang dikemukakan dalam Patten (2005), departemen internal audit pada perusahaan-perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya dan dengan mengamati peranan potensial dari struktur audit dan *Locus of control* di dalam departemen internal audit, manfaat yang diperoleh yaitu dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan khususnya bagi departemen audit untuk meningkatka kinerja staf akuntansi.

Dalam menerapkan *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control external* perlu dipahami peristiwa apa yang dihadapi, apakah positif (keberhasilan) atau negatif (kegagalan). Jika positif, alangkah baiknya kita *menerapkan Locus of Control internal*. Sedangkan jika negatif, alangkah baiknya untuk menerapkan *Locus of External* (Ida, 2010, 134).

Prestasi Kerja

Kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat digunakan sebagai standar prestasi. Menurut Miner (1988) dalam Nadirsyah dan Mirna Indriani (2004:3), Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu tingkat seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekerjaanya. Setiap harapan tentang apa yang harus dilakukan seseorang dengan perannya dalam suatu organisasi. Selain itu prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Ikbal (2007:454), prestasi kerja

individu dalam organisasi dimaksudkan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya melalui individu yang memiliki keinginan dan potensi dalam bekerja, sehingga upaya yang sepatutnya dilakukan organisasi adalah menciptakan suasana yang kondusif untuk berprestasi.

Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja auditor

Menurut Wahyudi (2006:5), seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar standar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAPI Profesionalisme yaitu standar ideal, standar minimum perilaku etis, interpretasi perilaku dan ketetapan etika. Profesionalisme menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang manajer agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Lavin (1976) dalam Alim et al.(2007:2) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara profesionalisme, dalam hal ini independensi auditor dan kualitas audit. Ini menjadi sangat penting bagi seorang auditor mengingat bahwa tingkat profesionalisme auditor sangat dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Untuk itu diperlukan sikap dan prinsip yang kuat untuk mempertahankan sikap profesional tersebut guna mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan. Kemahiran profesional akan sangat mempengaruhi ketepatan pemberian opini oleh seorang auditor. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor dalam melakukan audit, maka diduga akan berpengaruh pada ketepatan pemberian opini auditor tersebut dan tingkat prestasi kerja auditor juga semakin tinggi.

Hipotesis 1 : Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor

Pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja auditor melalui motivasi kerja

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai profesionalisme dalam menerapkan suatu profesi yang dimiliki dan menjadi suatu motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan.

Hipotesis 2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Auditor

Keterkaitan *locus of control* dengan prestasi kerja adalah bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh Hyatt dan Prawitt (2001) ada gejala bahwa baik struktur audit maupun *Locus of Control* diperkirakan dapat mempengaruhi prestasi kerja auditor untuk auditor-auditor internal disamping kelompok eksternal audit. Seperti yang dikemukakan dalam Patten (2005), departemen internal audit pada perusahaan-perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik, sedang bereksperimen dengan mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya, sehingga dengan mengamati peranan potensial dari struktur audit dan *Locus of Control* di dalam departemen internal audit, maka akan dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan bagi departemen audit untuk meningkatkan kinerja staf.

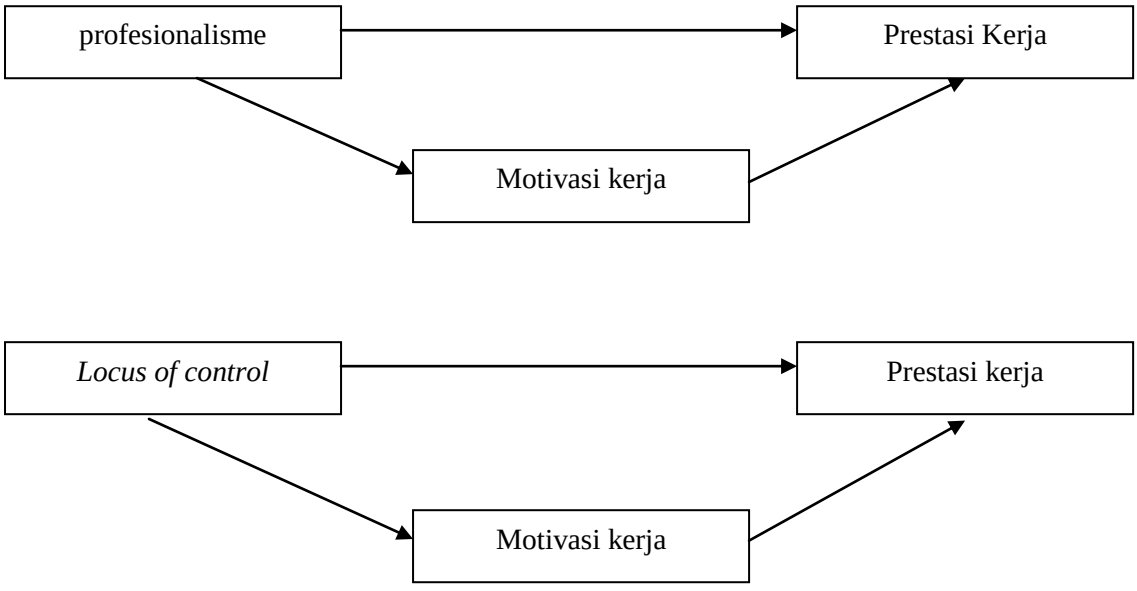
Hipotesis 3 : Locus of control berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor.

Pengaruh *Locus Of control* terhadap Prestasi Kerja Auditor melalui Motivasi Kerja

Menurut Rotter (dalam Engko dan Gudono,2007) *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia (Kelley, 2006). Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*, seorang auditor akan memiliki motivasi kerja apabila auditor tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan di luar dirinya (eksternal). Jika seorang audit cenderung memiliki *internal locus of control*, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan motivasi kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/ prestasi kerja auditor.

Hipotesis 4 : Locus of control berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor dari kantor Akuntan Publik di kota Surabaya yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebanyak 46 Kantor Akuntan Publik. Responden

penelitian yang digunakan adalah sebanyak 5 responden yaitu para auditor senior, manager, supervisor, junior auditor dan partner yang bekerja di KAP di Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik probabilitas yang metode pengambilan sampelnya yang digunakan adalah metode kemudahan (convenience sampling). Metode kemudahan (convenience sampling) digunakan dalam penelitian ini dengan alasan karena keterbatasan jumlah auditor yang dapat ditemui untuk dapat dijadikan sebagai responden

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. variabel independen dalam penelitian ini adalah :
   a. profesionalisme merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur oleh organisasi profesi, meliputi pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.
   b. Locus of control *control* adalah tingkat dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Internal control*, mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negative sebagai konsekuensi dari tindakan diri sendiri. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :
   a. Prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi.
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah :
   a. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga akan menjadi kontribusi yang baik terhadap suatu efektifitas organisasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat yang berbentuk kuisioner atau daftar pertanyaan yang ditujukan kepada senior auditor, supervisor, manager KAP, junior auditor dan partner yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala likert 1-4 dengan menggunakan kuesioner. Setiap pernyataan menggunakan penggambaran skala mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Nilai 1 untuk sangat tidak setuju, nilai 2 untuk tidak setuju, nilai 3 untuk setuju dan nilai 4 untuk sangat setuju. Kuesioner akan disusun berdasarkan indikator variabel-variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini dapat dilihat bahwa r hitunglebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan data dinyatakan reliabel karena α hitung > α tabel. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0,7 atau 70% dari hasil perhitungan spss. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X_1 (profesionalisme) yaitu 0,833. variabel X_2 (locus of control) yaitu 0,753. variabel X_3 (motivasi kerja) sebesar 0,763 dan variabel dependen (prestasi kerja) yaitu 0,738. Setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Jadi dapat disimpulkan seluruh variabel reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2011).

Tabel 4.15 menunjukan nilai kolmogorov-smirnov pada model 1 sebesar 0,868 dan probabilitas signifikan 0,438 lebih besar dari α = 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data residual berdistribusi normal. Pada tabel 4.16 nilai kolmogorov-smirnov model 2 sebesar 0,861 dan probabilitas signifikan 0,449 dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan data residual berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji desksriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini,yaitu variabel profesionalisme, locus of control, motivasi kerja dan prestasi kerja. Tabel 1 berikut adalah hasil uji deskriptif :

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	**N**	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std.deviasi
Profesionalisme	44	42	60	47,64	4,092
Locus of control	44	25	39	30,18	3,244
Motivasi kerja	44	26	38	30,64	3,012
Prestasi kerja	44	28	40	31,50	2,873

Sumber : Data diolah

Dari tabel 1 dengan sampel penelitian yaitu sebanyak 44 responden maka tanggapan responden mengenai profesionalisme mempunyai keterlibatan yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan tiap variabel yang berkaitan dengan profesionalisme yang mempunyai nilai sebesar 4,09. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan ini dapat dikatakan "setuju" yang artinya sikap profesionalisme yang dimiliki oleh auditor sangat diperlukan agar auditor dapa mendedikasikan profesi dan tanggung jawab sosial dan keyakinan terhadap peraturan sendiri yang sesuai dengan standar profesional akuntan publik.

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan tiap variabel yang berkaitan dengan *locus of control* yang mempunyai nilai sebesar 3,24. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan ini dapat dikatakan "setuju" yang artinya sikap *locus of control* yang dimiliki oleh auditor sangat diperlukan agar auditor dapat menunjukan kemampuan kerja dan

tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan saat menjalankan profesinya..

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan tiap variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja yang mempunyai nilai sebesar 3,01. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan ini dapat dikatakan "setuju" yang artinya sikap motivasi kerja yang dimiliki oleh auditor sangat diperlukan agar auditor dapat menjalankan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan dalam mencapai hasil pekerjaa yang baik dan sesuai dengan yang direncanakan.

Nilai rata-rata keseluruhan pernyataan tiap variabel yang berkaitan dengan prestasi kerja yang mempunyai nilai sebesar 2,87. Nilai rata-rata dari keseluruhan pertanyaan ini dapat dikatakan "setuju" yang artinya sikap prestasi kerja yang dimiliki oleh auditor sangat diperlukan agar auditor dapat dimaksudkan tujuannya melalui individu yang memiliki keinginan dan potensi dalam bekerja, sehingga upaya yang sepatutnya dilakukan auditor adalah menciptakan suatu prestasi kerja.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	t tabel	Sig.
Konstanta	10,232	4,276	2,393	1,6811	0,021
Profesionalisme	0,263	0,117	2,256	1,6811	0,029
Motivasi Kerja	0,285	0,158	1,802	1,6811	0,079
R2	0,380				
Adjusted R2	0,350				
F Hitung	34,569				
Sig.F	0,000				

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada model 1, nilai *R Square* sebesar 38% artinya variabel independen atau variabel bebas dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 38% dan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain ataupun model lain di luar variabel bebas yang diteliti. Besarnya *adjusted* R^2 sebesar 35%. Hal ini berarti 35% variasi prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen profesionalisme dan motivasi kerja. Standart Error of Estimate (SEE) sebesar 2,316. Semakin kecil nilai SEE, maka semakin tepat model regresi dalam memprediksi variabel dependen, yaitu prestasi kerja auditor. dari uji ANOVA atau F test dapat dilihat nilai F hitung sebesar 34,569 dengan signifikan 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho diterima bahwa model regresi fit dengan data.. Tabel 2 menunjukan bahwa variabel independen yaitu profesionalisme signifikan pada sig. <0,05. Pada bagian *unstandardized beta coefficient*, menunjukan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan motivasi kerja tidak signifikan

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t hitung	t tabel	Sig.
Konstanta	14,051	4,222	3,328	1,6811	0,002
Locus of control	0,097	0,132	0,737	1,6811	0,465
Motivasi Kerja	0,474	0,412	3,339	1,6811	0,002
R2	0,313				
Adjusted R2	0,279				
F Hitung	13,442				
Sig.F	0,001				

Nilai R Square sebesar 31,3% artinya variabel independen atau variabel bebas dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor sebesar 31,3% dan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi variabel lain ataupun model lain diluar variabel bebas yang diteliti. Tampilan tabel 3 menginformasikan besarnya *adjusted* R^2 sebesar 27,9%. Hal ini berarti 27,9% variasi prestasi prestasi kerja auditor yang dapat dijelaskan oleh variabel independen *locus of control* dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Dari uji ANOVA atau F test dapat dilihat nilai F hitung sebesar 13,442 dengan signifikan 0,001. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Ho diterima bahwa model regresi fit dengan data.. Tabel 3 menginformasikan bahwa variabel independen *locus of control* nilai sig. 0,465 nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, dan secara tidak langsung variabel locus of control terhadap motivasi kerja memiliki nilai sig. 0,001. pada variabel motivasi kerja terdapat nilai sig 0,002. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. berdasarkan tabel 4.23 hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 2,256 dengan nilai signifikan sebesar 0,029 . Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dimana Retno Indah Herawati (2009) menunjukan bahwa para auditor memiliki dedikasi, otonomi, keyakinan dan sadar akan tangung jawab sosialnya, mampu mendorong auditor untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Hal ini membuktikan bahwa para auditor memiliki kemampuan untuk mempeerbaiki standart kerjanya, mampu memberikan saran yang konstruktif, mampu menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, mendapat penghormatan (sikap respek) dari sesama rekan kerja dan mendapatkan penilaian yang baik dari pimpinan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari pengujian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja auditor. Dengan didukung oleh penelitian terdahulu dari Retno Indah Herawati, (2009).

Pengaruh Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2) dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Profesionalisme signfikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja auditor. Motivasi kerja bukan sebagai variabel intervening pada hipotesis penelitian kedua. Seseorang dikatakan profesional apabila mereka bekerja secara profesional juga. Hal ini dapat dicerminkan kedalam lima hal, yaitu: 1) pengabdian pada profesi, 2) pemenuhan kewajiban sosialnya, 3) sikap kemandiriannya, 4) keyakinan terhadap peraturan profesi, dan 5) kualitas hubungannya dengan sesama profesi (Irwansyah, 2010:33). Analisis jalur ini memberi kesimpulan bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja auditor tanpa adanya motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini bisa terjadi karena auditor dengan memiliki profesionalisme yang tinggi dapat secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor tanpa dimediasi oleh motivasi kerja. Seorang auditor yang bekerja sesuai norma dan kode etik profesional akan lebih mengarahkan dirinya untuk bertindak sesuai dengan prosedur ketika menjalankan tugasnya, sehingga ini akan mendorong tercapainya prestasi kerja tanpa mempedulikan motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rahadyan Probo (2008).

Pengaruh Locus of Control terhadap Prestasi Kerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menguji pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja auditor menunjukan signifikansi sebesar 0,465 yang lebih besar dari sig. tetapan sebesar 0,05atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga ditolak. Pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor belum dapat dibuktikan oleh peneliti. Seorang auditor yang bekerja akan lebih berdasarkan norma dan standar profesi akuntan publik dan mengarahkan dirinya untuk bertindak sesuai dengan prosedur ketika menjalankan tugas tanpa memandang locus of control internal maupun eksternal. Maka, dapat dikatakan bahwa *locus of control* belum bisa menjamin prestasi kerja auditor. hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yakni Dian Agustia (2009) mengungkapkan bahwa locus of control mempengaruhi prestasi kerja auditor dalam penelitiannya.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Locus of control sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah auditor dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya dan memastikan memiliki motivasi kerja yang baik untuk menghasilkan suatu prestasi kerja auditor. Secara teoritis, dengan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh positif pada prestasi kerja auditor. Berdasarkan teori yang ada, peneliti mencoba untuk menguji pengaruh tidak langsung *locus ofcontrol* terhadap prestasi kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pada tabel 4.26 menunjukan pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor sebesar 0,465 dan tidak signifikan pada sig. 0.05. Variabel *locus of control* terhadap motivasi kerja signifikan sebesar 0,01.motivasi kerja terhadap prestasi kerja signifikan sebesar 0,02. Maka H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jika seorang auditor cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan motivasi kerja dan diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang

auditor mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor diluar dirinya sebagai penentu keberhasilan, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan motivasi kerja dan mengakibatkan menurunya prestasi kerja auditor. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan (Engko dan Gudono,2007).

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor dan motivasi bukan sebagai variabel intervening (H2). Hipotesis ke tiga locus of control tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor tetapi motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan (1) Responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 44 responden dengan 7 KAP dari 46 KAP yang tersebar di Surabaya. terbatasnya perolehan responden dikarenakan adanya kebijakan kantor yang tidak bisa menerima kueisioner, banyaknya auditor yang bertugas ke luar kota dan porsi pekerjaan yang padat yang tidak memungkinkan auditor dapat mengisi kueisoner. (2) Jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui kueisoner belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu,untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak variabel sehingga hal tersebut dapat lebih menjelaskan keterkaitan akan prestasi kerja auditor,

dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan tema penelitian yang sama diharapkan untuk menambah jumlah sampel untuk meningkatkan ketelitian hasil penelitian

Penelitian selanjutnya hendaknya menambah jumlah sampel mengingat sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad, Badjuri (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening.*Kajian Akuntansi*, Vol.1 No.2 117-132

Arfan, Ikhsan Lubis (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.

Cecilia dan Gudono, (2007).”Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor”. *Simposium Nasional Akuntansi X*

Dian ,Agustia (2009). “Pengaruh Locus of control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerj Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekuitas Vol.15 No.1 Maret 2011:1-22*

Deewar Mahesa, (2010). “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai variabel Moderating”. *Skripsi Universitas Diponegoro* Semarang

Herawati dan Susanto, (2009). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.11 No.1*

Imam Ghozali, (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegor, Semarang.

Jena Sareta dan Dian Agustia, (2009). ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*”. Jurnal akuntansi Universitas Airlangga*

Lekatompessy, Jantje Eduard, (2003). “Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.5, No.1, hlm.69 – 84*

Mohammad Noor Ardiansyah, (2003). “Pengaruh Gender dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan berpindah kerja Auditor”. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.*

Novanda Friska, (2012). “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas”.*Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. 2012.*

Nopia Astriyani, (2011).”Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Auditor”. *Skripsi*

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Nasrullah, Dali, (2013). ”Profesionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor”. *International Journal of Business and Management Inventation Vol.2 Issue 10.*

Retno Indah Hernawati, (2008) .”Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah”.*Majalah Ilmiah Dian, Vol.7 No.2 Juli 2008*

Rahadyan Probo dan Andi Kartika, (2008). “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE),* Maret 2008, Vol.15, No.1

Rezki Wulan, (2013). “Pengaruh Pengalaman,Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY”.*Jurnal Nominal* / Vol.II No.II, 2013.

Robbins, (2008), *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan III* Terjemahan Molan, Benyamin, Jakarta : PT.Indeks.

Sri Haryanti, (2011).”Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”. *Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2011.

Sri Trisnaningsih, (2001). “Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris terhadap Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur”

Victor D. Siahaan, (2010).”Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor”. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi *Vol.3 No.1. Januari 2010*