

## ANALISIS PERBEDAAN TINGKAT KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL DAN EKSTERNAL

Ni Made Dwiyana Rasuma Putri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia  
email: rasumaputri@gmail.com / telp: +62 81 747 353 31

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan tingkat kepuasan kerja pada perbedaan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Data penelitian ini diperoleh dari auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Provinsi Bali yang telah mengisi dan mengembalikan kuesioner. Kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 67 buah yang dapat digunakan sebagai sampel untuk analisis sebanyak 46 buah. Uji *t-test* dua sampel independen merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Auditor yang memiliki *locus of control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal merupakan hasil dari penelitian ini yang dilihat secara statistik.

**Kata Kunci:** locus of control, kepuasan kerja, auditor, Kantor Akuntan Publik

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the differences level of job satisfaction on the difference locus of control. The data in this study was obtained from auditors who work in public accounting form in Bali Province which has complete and return the questionarie. Questionnaires were distributed are 67 pieces that can be used as a sample for the analysis is 46 pieces. T-test of two independent samples is a data analysis technique used in this study. Auditors who have an internal locus of control have better job satisfaction compared with the auditors who have an external locus of control is the result of this study were seen statistically.*

**Keywords:** locus of control, job satisfaction, Public Accounting Firm

### PENDAHULUAN

Tantangan paling sulit bagi para manajer salah satunya adalah kepuasan kerja, karena untuk mencapai kinerja puncak kepuasan kerja harus dipertahankan. Ketidakpuasan pada Auditor terjadi ketika organisasi kurang memperhatikan auditor tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk pengurangan kualitas audit yang dipandang berdampak bagi individu untuk bertahan di lingkungan kerja yang menjadikan perputaran auditor dalam suatu

KAP terjadi cepat dan auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali atau melakukan langkah program audit secara tidak lengkap yang akan berpengaruh terhadap efektifitas audit.

Robbins (2003) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dimana kepuasan kerja merupakan selisih antara banyaknya risiko yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Apabila kebutuhan individu terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan maka kepuasan kerja akan terjadi.

*Locus of control* ditemukan sebagai faktor yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Spector, 1982; Spector & O'Connell, 1994; Chen & Silverstone, 2008). Aktivitas diri pegawai akan dicerminkan dari hasil yang dicapai oleh *locus of control* internal, sedangkan *locus of control* eksternal menganggap keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya (Kreitner & Kinichi, 2005). Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa *locous of control* adalah tingkat dimana individu yakin terhadap dirinya sendiri sebagai penentu nasib mereka sendiri.

Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal menunjukkan tingkat kepuasan kerja lebih rendah daripada auditor dengan *locus of control* internal. Permasalahan yang dihadapi oleh berbagai auditor di berbagai KAP di Bali yaitu pengurangan kualitas audit yang dipandang berdampak bagi individu untuk bertahan di lingkungan kerja, sehingga perputaran karyawan yang terjadi di KAP-KAP tersebut menjadi cepat dan auditor memilih untuk tidak melakukan langkah

program audit sama sekali atau melakukan langkah program audit dengan tidak lengkap yang akan berpengaruh terhadap efektifitas audit.

Profesi yang lahir dan memiliki tuntutan besar dari publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para *stakeholder* terutama berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan adalah Auditor. Jasa profesional auditor digunakan oleh publik atau pengguna laporan keuangan sebagai salah satu bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Yusup (2007) membedakan auditor menjadi 3 jenis, yaitu Auditor pemerintahan yang mengaudit atas keuangan negara, Auditor Eksternal yang memberikan jasa audit umum dan *review* atas laporan keuangan perusahaan yang tergabung dalam KAP, dan Auditor Internal yang merupakan auditor bekerja pada suatu perusahaan.

Bima Bayu Aji (2010) melakukan penelitian tentang *locus of control* yang mendapatkan hasil berupa adanya pengaruh *locus of control* pada tingkat tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan populasi serta variabel yang digunakan.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, penelitian ini akan meneliti karakteristik variabel *locus of control* dan implikasinya terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) auditor, sehingga dapat memberikan wawasan yang berguna dan dapat membantu departemen audit dan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia untuk menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik untuk mempertahankan staf auditornya.

Penelitian ini menguji dampak *locus of control* terhadap kepuasan kerja. (Brownell 1982, Reed dkk., 1994, dan Bernardi 1997 dalam Patten 2005) sama-sama menyajikan bukti yang menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja individu berhubungan dengan *locus of control*. Karena kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan semakin tingginya tingkat komitmen organisasi dan semakin rendahnya keinginan *turnover* (Reed dkk., 1994 dalam Patten 2005). maka temuan yang menyebutkan bahwa kecenderungan *locus of control* internal berkaitan dengan tingkat pengalaman, dapat menjadi fungsi bagi pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Artinya, jika internal lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan eksternal, maka pekerja tersebut akan diasumsikan tetap berada pada perusahaannya lebih lama, sehingga menghasilkan hubungan seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt. Kecenderungan *locus of control* internal berkaitan dengan tingkat pengalaman, dapat menjadi fungsi bagi pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal lebih tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan *locus of control* eksternal.

*Locus of control* internal berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja auditor. Hal ini karena pribadi seseorang dengan *locus of control* internal itu beranggapan bahwa segala sesuatu hasil yang mereka peroleh itu berasal dari usaha mereka sendiri, tanpa bergantung dengan pihak lain. Oleh karena itu, apabila mereka telah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, maka mereka akan merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan. Dari penjelasan penelitian di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

$H_1$ : Auditor dengan *locus of control* internal akan mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.

## METODE PENELITIAN

KAP Provinsi Bali adalah tempat yang dipilih sebagai lokasi penelitian dalam penelitian ini. KAP provinsi bali dipilih karena KAP tersebut telah terdaftar serta memiliki status dan alamat yang jelas.

**Tabel 1.**  
**Kantor Akuntan Publik yang Terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia di Bali Tahun 2014**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat Kantor Akuntan Publik
1.	KAP. I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No.1 A Lantai 3 Denpasar/ Tlp. 263643
2.	KAP Drs. Johan, Malonda Mustika & Rekan (Cab.)	Jl. Muding Indah I No.5 Kuta Utara, Kerobokan/Tlp. 434884
3.	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyu Sari II No.5 Denpasar/Tlp. 225580
4.	KAP Drs. Ketut Budiarta, MSi	Perumahan Padang Pesona Graha Adhi Blok A 6, Jl. Gunung Agung Denpasar Barat
5.	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	Gedung Guna Teknosa, Jl. Drupadi No.25 Renon, Denpasar/ Tlp. 248110
6.	KAP Rama Wendra (Cab.)	Pertokoan Sudirman Agung Blok. A No.43 Jl. PB. Sudirman/ Tlp. 3073333
7.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No.4 Denpasar/ Tlp. 480033
8.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang Buntu No. 89, Pemecutan Kelod Denpasar/Tlp. 7422329

Sumber: IAPI 2014

Penelitian ini mengidentifikasi variabel *locus of control* sebagai variabel bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Untuk mengukur variabel *locus of control* ini akan digunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Menezes (2008). Instrumen ini terdiri dari 29 item dan telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran *locus of control* yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001).

Pernyataan-pernyataan *locus of control* tersebut. Pernyataan-pernyataan *locus of control* tersebut dijabarkan dalam Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Pernyataan-pernyataan *Locus of Control* Berdasarkan Klasifikasi**

No. Pernyataan	Klasifikasi <i>Locus of Control</i>	
	Internal	Eksternal
2A	-	√
2B	√	-
3A	√	-
3B	-	√
4A	√	-
4B	-	√
5A	√	-
5B	-	√
6A	√	-
6B	-	√
7A	-	√
7B	√	-
9A	-	√
9B	√	-
10A	√	-
10B	-	√
11A	√	-
11B	-	√
12A	√	-
12B	-	√
13A	√	-
13B	-	√
15A	√	-
15B	-	√
16A	-	√
16B	√	-
17A	-	√
17B	√	-
18A	-	√
18B	√	-
19A	√	-
19B	-	√
21A	-	√
21B	√	-
22A	√	-
22B	-	√
23A	-	√
23B	√	-
25A	-	√
25B	√	-
26A	√	-
26B	-	√
28A	√	-

28B	-	√
29A	-	√
29B	√	-

Sumber: *pengukuran locus of control (Rotter, 1996 dalam Bima, 2010)*

Pernyataan 1, 8, 14, 20, 24 dan 27 merupakan *distracter item*. Dengan alat Rotter ini, skor *locus of control* berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengidentifikasi kecenderungan “internal”, sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas “eksternal”.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen Warr, dkk. (1979) dalam Patten (2005) dengan ukuran yang terdiri dari 15 item untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anggota sampel. Sampel peserta diminta untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan mereka masing-masing pada 15 item yang berbeda. Tanggapan atau respon didasarkan pada skala lima poin yang berkisar antara lain “Sangat Tidak Puas” pada skala terendah yaitu 1, untuk tanggapan atau respon “Sangat Puas” pada skala tertinggi yaitu 5. Nilai-nilai dari 15 item tersebut yang nantinya akan dijumlahkan untuk menghasilkan skor kepuasan total.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif, data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data skor jawaban kuesioner yang terkumpul, dan jumlah auditor pada KAP di Provinsi Bali, sedangkan Dalam penelitian ini data kualitatif berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah

auditor di KAP Provinsi Bali adalah 60 orang, dengan penyebaran yang dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Jumlah Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali Tahun 2014**

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor
1.	KAP. I WAYAN RAMANTHA	6
2.	KAP. JOHAN MALONDA MUSTIKA & REKAN (CAB)	6
3.	KAP. K. GUNARSA	3
4.	KAP. KETUT BUDIARTHA	9
5.	KAP. RAMA WENDRA (CAB)	4
6.	KAP. DRS. SRI MARMO DJOGOSARKORO	5
7.	KAP. DRS. WAYAN SUNASDYANA	16
8.	KAP .MULIARTHA	11
JUMLAH		60

Sumber: IAPI 2014

Penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh dilakukan apabila populasi penelitian kecil, sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Aziz Alimul Hidayat, 2008). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Pertanyaan yang sudah di susun oleh peneliti dibagikan kepada responden yang bersangkutan untuk di isi. Kuisisioner dibagi menjadi dua bagian utama yaitu: *locus of control* dan kaitannya dengan kepuasan kerja.

Hasil jawaban kemudian diukur dengan menggunakan dua cara yaitu variabel *Dummy* dan skala *Likert*. Variabel *locus of control* diukur menggunakan variabel *dummy*. Nilai 1 atas salah satu jawaban *locus of control* eksternal yang di pilih oleh responden, nilai 0 atas jawaban *locus of control* internal yang di pilih

oleh responden. skor *Locus of control* dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal". Variabel kepuasan kerja karyawan di ukur dengan skala *Likert* yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 5 poin, skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang sebenar-benarnya dari responden. Jawaban responden untuk pernyataan kepuasan kerja karyawan diberi skor 1 (satu) untuk pilihan sangat tidak puas, skor 2 (dua) untuk pilihan tidak puas, skor 3 (tiga) untuk pilihan netral, skor 4 (empat) untuk pilihan puas, dan skor 5 (lima) untuk pilihan sangat puas. Pengumpulan data berbentuk kuisisioner, perlu dilakukan suatu pengujian terhadap faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner. Pengujian yang dapat dilakukan yakni pengujian validitas dan reliabilitas.

Setelah pengujian validitas dan reliabilitas maka pengujian normalitas perlu dilakukan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika sebuah model regresi tidak berdistribusi normal maka prediksi yang dilakukan dengan data tersebut tidak baik.

Dalam pengujian hoipotesis, penelitian ini menggunakan uji t-test dua sampel independen dan uji *Mann-Whitney*. Uji t-test dua sampel digunakan di sini harus memenuhi syarat data berdistribusi secara normal. Alasan Uji *Mann-Whitney* digunakan karena ada asumsi statistik parametik dalam penelitian ini yang tidak terpenuhi. ). Salah satu dari Uji t-test dua sampel independen

(*Independent t-test*) atau Uji *Mann-Whitney* nantinya akan digunakan untuk menguji kemampuan variabel dependen untuk membedakan antara auditor yang memiliki *locus of control* internal dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3.**  
**Profil Responden**

Demografi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
• Laki-laki	28	60.9%
• Perempuan	18	39.1%
Total	46	100%
Pengalaman kerja di departemen audit:		
• < 1 tahun	7	15.2%
• 1-2 tahun	6	13%
• 2-5 tahun	5	10.9%
• 5-10 tahun	5	10.9%
• > 10 tahun	23	50%
Total	46	100%
<i>Locus of Control</i> (LOC):		
• Internal	37	80.4%
• Eksternal	9	19.6%
Total	46	100%

Sumber: data primer diolah, 2014

Tabel 3 menunjukkan bahwa profil responden yang berpartisipasi terdiri dari laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase laki-laki 60,9% dan perempuan 39,1%. Berdasarkan tingkat lama bekerjanya di departemen audit responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang (15,2%), antara 1 hingga 2 tahun sebanyak 6 orang (13%), antara 2 hingga 5 tahun sebanyak 5 orang (10,9%), antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 5 orang (10,9%) dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 23 orang (50%). Dari pengisian kuesioner terhadap variabel *locus of control*, responden yang memiliki *locus of*

*control* internal sebanyak 37 orang (80,4%), sedangkan responden yang memiliki *locos of control* eksternal sebanyak 9 orang (19,6%).

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung mendatangi KAP-KAP tersebut untuk menyebarkan kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 67 buah. Jumlah kuesioner yang dapat kembali sebanyak 46 buah.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Rata-rata	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	46	28	61	51,02	8,834

Sumber: pengolahan data

Hasil pengujian deskriptif pada Tabel 4, menunjukkan besarnya variabel kepuasan kerja memiliki 15 poin pernyataan dengan nilai minimum 28, nilai maksimum 61 dan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 51,02 dari 46 responden dengan deviasi standar sebesar 8,843.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

Pearson Correlation	.761*	.644**	.649**	.595**	.810**	.792**	.718**	.507**	.856**	.593**	.773**	.776**	.777**	.792**	.881**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Sumber: pengolahan data

Tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh butir-butir pernyataan variabel kepuasankerja dinyatakan valid. Butir pernyataan dari

nomer 1 hingga 15 menghasilkan nilai r masing-masing yang mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu  $<0.05$

**Tabel 6.**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,932	15

Sumber: pengolahan data primer

Nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  yaitu 0,932 terlihat pada Tabel 6. Itu berarti bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Dengan instrumen penelitian yang telah dinyatakan valid dan reliabel inilah penulis mengukur masing-masing variabel.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Kolmogorov Smirnov	Asymp.Sig. (2-tailed)
1,215	0,111

Sumber: pengolahan data primer

Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau  $p > 0,05$ . Terlihat pada Tabel 7 bahwa pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,111. Itu berarti  $0,111 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja pada 48 sampel ini menunjukkan distribusi yang normal.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Beda (*T-Test*) Dua Sampel Independen**

LOC	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Internal	37	54,59	3,840	0,631
Eksternal	9	36,33	8,471	2,824

Sumber: pengolahan data primer

	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>						
								95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
<i>Equal variances assumed</i>	12,018	0,001	9,805	44	0,000	18,261	1,862	14,508	22,015
<i>Equal variances not assumed</i>			6,312	8,815	0,000	18,261	2,893	11,695	24,827

Sumber: pengolahan data primer

Tabel 8 menunjukkan pada auditor dengan *locus of control* internal menunjukkan rata-rata sebesar 54,59. Angka tersebut lebih besar dari rata-rata auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yaitu sebesar 36,33. Pada tabel Independent Samples Test tersebut ada dua baris (sel), sel pertama dengan asumsi bahwa varian kedua kelompok tersebut sama, sedangkan pada sel kedua dengan asumsi bahwa varian kedua kelompok tersebut tidak sama. Untuk memilih sel yang akan digunakan sebagai pengujian, maka peneliti melihat nilai pada kolom F, jika signifikansinya  $>0,05$  maka asumsinya varian sama, sebaliknya jika signifikansinya  $\leq 0,05$  maka variannya tidak sama. Dari uji F menunjukkan nilai 12,018 yang berarti varian kelompok tersebut sama ( $12,018 > 0,05$ ), sehingga sel yang akan digunakan untuk pengujian adalah sel yang pertama.

Dari kolom uji T menunjukkan bahwa nilai  $P = 0,000$  untuk uji 2 sisi. Nilai P menunjukkan  $< 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik ada perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja

auditor pada auditor yang memiliki *locus of control* internal dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan atas hasil yang didapat dan dipaparkan pada penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan berupa Auditor yang memiliki *locus of control* internal mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal. Kepuasan yang lebih tinggi itu dapat dirasakan oleh individu yang memiliki *locus of control* internal karena dari cara mereka dalam mengaktualisasikan diri terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dibandingkan dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal, auditor yang memiliki *locus of control* internal lebih mudah puas terhadap pekerjaannya yang nantinya akan meningkatkan kinerja mereka juga. Hasil penelitian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji (2010) yang meneliti tentang pengaruh tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada *locus of control* auditor internal pada perusahaan-perusahaan di Semarang.

Saran yang dapat diberikan atas hasil yang didapat serta kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini bahwa Departemen audit perlu memperhatikan kebijakan-kebijakannya berkaitan dengan staf auditornya, dengan penerapan tersebut akan dapat memaksimalkan kinerja auditor. Departemen audit juga perlu memperhatikan kepribadian, dalam hal ini tipe *locus of control*, dalam rekrutmen dan penempatan pegawai khususnya auditor.

## REFERENSI

- Aji, 2010. Analisis Dampak Dari *Locus of Control* pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bernardi, R.A. (1997), "The relationships among locus of control, perceptions of stress, and performance", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 13 No. 4, pp. 1-8.
- Brownell, P. (1982), "A field study examination of budgetary participation and locus of control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Chen, J.C. & Silverthorne C.2008. "The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance, and job Satisfaction In Taiwan", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7, pp. 572-582.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. (2001), "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp. 263-74.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. 2005.*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1 edisi 5. Jakarta: SalembaEmpat.
- Menezes, A.A. 2008. "Analisis Dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal". Thesis Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction", *Manajerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Reed, S.A., Kratchman, S.H. and Strawser, R.H. (1994), *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Robbins, Stephen. P, Couter, Mary. 2010.*Entitled Manajemen* 10 Edition. P.T Glora Angkasa Pratama:Erlangga.
- Rotter, J.B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Rotter, J.B. (1990), "Internal versus external control of reinforcement", *American*

*Psychologist*, Vol. 45 No. 4, pp. 489-93.

Spector. (1982), "Work Locus of Control and The Multidimensionality of Job Satisfaction", *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, Vol. 14 No. 2, pp 107-125

Spector, and O'Connell. (1994), "Locus of control, attributions and impression management in the selection interview", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, March, pp. 59-76.

Wanous, J. P., & Lawler, E. E. 1972. Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.56 (2), 95-104.