

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan tentang perilaku individu Fritz Heider, dalam Ferdiansyah (2016). Teori atribusi menjelaskan tentang proses dimana kita menentukan penyebab dan motivasi tindakan individu. Teori ini juga menjelaskan tentang bagaimana seseorang menjelaskan alasan perilaku seseorang yang dapat ditentukan secara internal seperti sifat, karakter, dan lain-lain maupun eksternal seperti tekanan dari keadaan tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku individu Luthans, dalam Ferdiansyah (2016).

Teori atribusi memberikan pemahaman tentang tanggapan seseorang terhadap peristiwa yang terjadi di sekitarnya dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi juga menjelaskan bahwa perilaku seseorang dapat memberitahu sikap atau karakteristik individu tersebut dan dapat memprediksi perilaku seseorang menghadapi keadaan tertentu karena perilaku berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu.

Menurut Fritz Heider, dalam Ferdiansyah (2016), faktor internal dan eksternal sama-sama menentukan perilaku manusia. Teori atribusi diterapkan karena penggunaan variabel *locus of control* dalam penelitian ini. Variabel tersebut terdiri dari dua komponen yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

2.2 Teori Peran

Menurut Khan, dalam Usrah, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa teori peran merupakan teori yang menjelaskan perilaku individu sebagai pelaku sosial dengan mempelajari perilaku yang sesuai dengan lingkungan sekitar seperti lingkungan masyarakat dan lingkungan kerja. Menurut Biddle, dalam Usrah, *et al.*, (2023), teori peran berfokus pada tiga konsep yaitu pola dalam berperilaku dan karakteristik lingkungan sosial, asumsi yang dikeluarkan oleh peserta sosial, dan harapan untuk

dipahami dan dipatuhi dalam berperilaku. Menurut Rizzo, dalam Usrah, *et al.*, (2023), teori peran merupakan konsep tentang bagaimana individu berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan menimbulkan kecemasan sehingga individu tidak puas dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan individu lain. Individu akan mengalami konflik yang dapat berasal dari dalam dirinya ketika tekanan yang lebih muncul secara bersamaan.

2.3 Kinerja Auditor

Menurut Hasibuan, dalam Wulandari dan Prasetya (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Esya, dalam Wulandari dan Prasetya (2020), kinerja auditor adalah potensi kerja auditor yang dapat ditunjukkan dengan melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan menurut Goldwasser, dalam Wulandari dan Prasetya (2020), kinerja auditor adalah pelaksanaan kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sugiyono, dalam Husain, *et al.*, (2022), kinerja merupakan wujud seseorang berhasil memenuhi fungsi atau tertentu sebagai hasil dari tindakannya sendiri. Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan proses audit sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau berlaku.

Kinerja auditor adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Wiguna, 2014). Tolak ukur suatu kinerja auditor dapat berupa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja auditor dapat dikatakan baik jika hasil kerja yang dicapai dapat memenuhi peran atau target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Trisaningsih, dalam Rijal (2020), kinerja auditor merupakan hasil karya yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja auditor juga merupakan prestasi auditor dalam melaksanakan tugas auditnya yang meliputi pemeriksaan laporan

keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku. Kinerja auditor dapat dilihat dari opini yang diberikan oleh auditor setelah melakukan penilaian yang sesuai dengan standar pemeriksaan yang berlaku dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam laporan auditnya.

Menurut Mangkunegara, dalam Istiariani (2018) kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja akan tercapai apabila suatu individu menunjukkan tiga faktor yang ada di dalam diri mereka saling mendukung, yaitu pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian (Nawawi, dalam Istiariani, 2018). Pengetahuan biasanya berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman berhubungan dengan jumlah waktu atau lamanya seseorang dalam bekerja. Kepribadian berhubungan dengan kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya. Biasanya meliputi minat, bakat, kemampuan, keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja, kejujuran, dan sikap terhadap pekerjaan. Kinerja juga bergantung kepada perpaduan antara individu dengan pekerjaannya (Sedarmayanti, dalam Istiariani, 2018). Sebuah organisasi harus dapat memilih orang yang tepat dengan pekerjaan yang akan diberikan sehingga produktivitas kerja yang maksimum tercapai dan dapat bekerja secara optimal. Kinerja auditor juga dapat diartikan sebagai evaluasi oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan langsung terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya berupa pemeriksaan laporan keuangan berdasarkan standar pemeriksaan yang berlaku dengan tolak ukur berupa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.4 Role Conflict

Secara konseptual, peran adalah pola perilaku yang dirasakan oleh seorang karyawan sebagai perilaku yang diharapkan terhadap karyawan tersebut. *Role conflict* pada dasarnya adalah bagian dari konsep stress peran. Menurut Assegaf, dalam

Tungga, *et al.*, (2020), secara konseptual karakteristik pekerjaan yang menyebabkan stress kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu: lingkungan fisik, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *role insufficiency*. Menurut Agustina, dalam Tungga, *et al.*, (2020) *role stress* pada dasarnya adalah suatu keadaan dimana peran seseorang dipengaruhi oleh keinginan orang lain sehingga peran tersebut dapat bersinggungan, tidak jelas, dan menjadi sulit. Menurut Sari dan Suryawana, dalam Tungga, *et al.*, (2020) *role stress* tidak hanya mempengaruhi kinerja auditor tetapi juga mempengaruhi lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Rasmini dan Wirakusuma, dalam Tungga, *et al.*, (2020) auditor merupakan profesi di bidang akuntansi yang mempunyai tingkat stres yang tinggi. Seseorang dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya ketika mengalami tingkat stress tertentu. Namun, stress dengan tingkat berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta depresi dan kecemasan.

Menurut Assegaf, dalam Tungga, *et al.*, (2020) *role conflict* menunjukkan sejauh mana ketidaksesuaian antara tuntutan dan komitmen suatu peran dialami oleh seorang individu. Konflik ini terjadi ketika seseorang bersaing melawan berbagai tuntutan. Ada beberapa jenis konflik peran dalam pengaturan organisasi, termasuk (1) *inter-role conflict*, (2) *intra-role conflict*, dan (3) *person role conflict*. *Interr-ole conflict* terjadi ketika seorang karyawan memiliki dua peran yang berlawanan. *Intra-role conflict* terjadi ketika individu menerima pesan yang berlawanan dari orang yang berbeda, sementara *person role conflict* terjadi ketika kewajiban kerja dan nilai-nilai organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Auditor sering dihadapkan pada konflik peran dalam menjalankan tugasnya. Mereka berusaha untuk mematuhi etika dan norma profesi auditor dan, pada saat yang sama, mempertimbangkan kepentingan atau harapan klien, yang mungkin tidak sepenuhnya sama. Pihak eksternal seperti investor dan kreditor mengharapkan auditor untuk menemukan kejanggalan dalam laporan keuangan perusahaan, sedangkan manajemen perusahaan klien mengharapkan auditor untuk mengabaikan manipulasi dalam laporan keuangan perusahaan.

Menurut Utami dan Nahartyo, dalam Tunga, *et al.*, (2020) *role conflict* muncul karena adanya instruksi yang berbeda dari pimpinan. Pada umumnya, auditor memiliki dua peran. Peran yang pertama adalah sebagai seorang profesional yang memiliki kode etik sesuai dengan peraturan. Peran yang kedua adalah sebagai anggota organisasi yang memiliki sistem pengendalian sendiri. Dua peran yang dimiliki oleh auditor ini sering mengakibatkan auditor berada pada posisi yang berlawanan.

Role conflict adalah situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah yang diberikan dengan komitmen terhadap peran (Wiguna, 2014). Situasi ini biasanya muncul ketika dua perintah yang berbeda diterima secara bersamaan dan dengan melaksanakan satu perintah akan mengakibatkan perintah yang lainnya akan terabaikan. *Role conflict* dapat memunculkan tekanan psikologis yang berkaitan dengan kesehatan mental dan fisik, yang menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi kerja. Hal itu disebabkan karena adanya dampak negatif yang dapat mempengaruhi individu seperti ketegangan kerja, perpindahan tempat kerja, penurunan kepuasan kerja. Menurut Fadila, *et al.*, (2022) *role conflict* adalah tidak serasinya ekspektasi dari berbagai pihak dan tidak sesuainya persepsi antara kebutuhan dan tuntutan peran.

Role conflict adalah konflik yang timbul dari pengaturan control birokrasi yang bertentangan dengan norma, peraturan moral, dan kemandirian sosial. *Role conflict* juga dapat disebut sebagai konflik yang disebabkan karena keinginan organisasi bertentangan dengan nilai-nilai auditor (Purnamasari, dalam Husain, *et al.*, 2022). *Role conflict* dapat menimbulkan stres yang dapat merugikan dan menghambat pencapaian tujuan. Kinerja dan keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi dapat menurun jika tekanan yang dirasakan terus berlanjut dalam jangka panjang. Menurut Sedarmayanti, dalam Lase, *et al.*, (2019), *role conflict* disebabkan oleh sikap dan perilaku nilai sosial pribadi seorang pegawai bertentangan dengan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan. Menurut Lase, *et al.*, (2019), *role conflict* dapat timbul ketika seorang auditor berhadapan dengan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir ataupun nilai yang muncul akibat menjalankan dua peran atau lebih secara bersamaan. Hal itu dapat

menyebabkan kesulitan bagi auditor untuk melakukan tugasnya dalam proses pengambilan keputusan.

2.5 Role Ambiguity

Menurut Lubis, dalam Kurniawan (2019), ketidakjelasan atau *ambiguity* adalah kurangnya informasi yang dimiliki dan ketidakjelasan arah dan kebijakan, wewenang yang tidak pasti, tanggung jawab yang tidak jelas dan hubungan lainnya. Individu yang mengalami *role ambiguity* akan mengalami kecemasan, tidak puas dengan pekerjaannya, dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan individu lain. Individu dapat merasakan *role ambiguity* jika ada ketidakjelasan mengenai ekspektasi pekerjaan, seperti ketidakjelasan tentang tugas yang harus dilakukan atau kekurangan informasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Sama seperti *role conflict*, *role ambiguity* dapat mengurangi motivasi kerja dan ketidaknyaman dalam bekerja. Auditor harus mendapatkan keterangan mengenai hal yang harus dilakukan dan hal yang tidak perlu mereka lakukan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau bisa dikatakan bahwa auditor harus tahu mengenai hak dan kewajibannya.

Menurut Kreitner, *et al.*, dalam Kurniawan (2019), terdapat dua faktor yang menimbulkan *role ambiguity* seorang auditor, yaitu:

a. *Unreasonable or unclear policies, standards, or rules*

Role ambiguity timbul ketika prosedur kerja, kebijakan, standar yang berlaku bagi seorang auditor tidak jelas. Hal ini dapat menghambat auditor dalam menjalankan tugasnya.

b. *Overlapping or unclear job boundaries*

Role ambiguity dapat terjadi ketika adanya situasi tumpang tindih beban pekerjaan atau batasan-batasan pekerjaan auditor yang tidak jelas. Dengan kata lain, auditor mengalami ketidakjelasan mengenai tugas-tugas yang harus ia kerjakan dengan tugas-tugas yang tidak perlu ia kerjakan.

Role Ambiguity timbul karena kurang memadainya informasi yang didapatkan untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan (Wiguna, 2014). *Role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja akibat dari terhalangnya seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan psikis. Menurut Munandar, dalam Lase, *et al.*, (2019), *role ambiguity* terjadi ketika seorang pekerja mendapatkan informasi yang sedikit dalam menjalankan tugasnya dan ketidaksesuaian keinginan dan kenyataan yang berhubungan dengan peran yang harus dijalankan. Beberapa faktor yang menyebabkan *role ambiguity* adalah ketidakjelasan objek ataupun tujuan pekerjaan, proses kerja yang tidak jelas, kurangnya saran, atau tidak yakin dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Rosally dan Jogi, dalam Lase, *et al.*, (2019), indikator untuk *role ambiguity* terdiri dari pemahaman terhadap arah tujuan sebuah organisasi dan prosedur atas kebijakan, kedaulatan, dan posisi atas pekerjaan.

2.6 Locus of Control

Locus of control merupakan seberapa jauh seseorang percaya bahwa hasil dari perilaku diri mereka sendiri tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi (Rotter, 1966). Menurut Robbins dan Judge dalam Husin, *et al.*, (2023) *locus of control* adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa diri mereka sendiri adalah penentu nasib dirinya. Menurut Duffy dan Atwarer (2005) *locus of control* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik dari diri sendiri atau dari luar dirinya. *Locus of control* juga merupakan keyakinan individu tentang sumber penyebab dari peristiwa yang dialami dalam hidupnya (Levenson, 1981). Individu dapat meyakini bahwa ia mampu mengatur kehidupannya atau orang lain yang mengatur kehidupannya. Seseorang juga dapat meyakini bahwa faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam hidupnya. Menurut Peterson dalam Husin, *et al.*, (2023) *locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa kesuksesan dan kegagalan seseorang berada di bawah kendali perilaku individu atau seseorang percaya bahwa kegagalan dan keberhasilan

berada di bawah kendali faktor lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat kepercayaan individu terhadap sumber penyebab peristiwa dalam hidupnya, apakah keberhasilan dan kegagalan dikendalikan oleh perilakunya sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib. *Locus of control* yang mempengaruhi setiap individu dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. *Locus of control* internal: orang-orang ini yakin bahwa mereka bisa mengendalikan nasib mereka sendiri. Ciri-ciri orang yang memiliki perilaku *internal locus of control* adalah mereka yakin bahwa keberhasilan yang mereka capai merupakan hasil dari kerja keras dan usaha yang dilakukan oleh diri mereka sendiri. Orang dengan *locus of control* internal mampu mengatasi ancaman yang muncul dari lingkungan, mencoba memecahkan masalah dengan sikap optimis, dan percaya pada potensi diri. Faktor dalam *locus of control* internal yaitu:
 1. Kemampuan: seseorang yakin bahwa keberhasilan dan kegagalan yang terjadi dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.
 2. Minat: individu memiliki perhatian yang besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa, dan tindakannya.
 3. Usaha: individu memiliki sikap optimis, pantang menyerah dan selalu berusaha dengan maksimal untuk mengontrol perilakunya.
- b. *Locus of control* eksternal: orang-orang ini percaya bahwa mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar diri mereka. Mereka percaya bahwa segala sesuatu terjadi karena keberuntungan atau kebetulan. Mereka juga meyakini bahwa keberhasilan mereka dikendalikan oleh orang lain. Individu dengan *external locus of control* cenderung lebih mudah merasa terancam dalam penyelesaian suatu masalah. Menurut Michaels & Spector (1982), individu yang berorientasi *locus of control* eksternal mengabaikan adanya hubungan antara hasil dengan usaha yang dilakukan. Selain itu, individu yang berorientasi

locus of control eksternal memiliki kemampuan yang kurang untuk mencari informasi tentang masalah yang sedang dihadapi, tidak mampu menyesuaikan diri, ketidakmampuan mengendalikan emosi, dan kurang percaya diri. Faktor dalam *locus of control* eksternal, yaitu:

1. Nasib: keberhasilan dan kegagalan dianggap bagian dari takdir dan mereka tidak dapat merubah peristiwa yang telah terjadi.
2. Keberuntungan: individu sangat percaya terhadap keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan.
3. Sosial ekonomi: seseorang menilai berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat materialistik.
4. Pengaruh orang lain: individu menganggap bahwa orang dengan kekuasaan yang lebih tinggi dapat mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan dari orang lain.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja auditor telah dilakukan beberapa peneliti dengan variabel yang berbeda-beda. Berikut ini adalah ringkasan penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Objek	Hasil Penelitian
1.	Ilmatiar, Sosiady, dan Miftah (2020)	1. Variabel independen: <i>locus of control</i> , budaya organisasi, komitmen organisasi, dan struktur audit.	Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru.	1. <i>Locus of control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

		2. Variabel dependen: kinerja auditor.		3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 4. Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2.	Wiguna (2014)	1. Variabel independen: <i>role conflict</i> , <i>role ambiguity</i> , <i>self-efficacy</i> , sensitivitas etika profesi, gaya kepemimpinan. 2. Variabel dependen: kinerja auditor.	Kantor Akuntan Publik di Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Utara.	1. <i>Role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 4. Sensitivitas etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3.	Kusnadi dan Suputhra (2015)	1. Variabel independen: profesionalisme dan <i>locus of control</i> . 2. Variabel dependen: kinerja auditor.	Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. <i>Locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
----	-----------------------------	---	---	---

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor

Role conflict merupakan konflik yang terjadi ketika adanya perbedaan perintah atau permintaan yang diterima dengan komitmen peran. *Role conflict* juga bisa terjadi ketika adanya berbagai kebutuhan dari berbagai pihak atau sumber yang dapat menyulitkan individu untuk menentukan kebutuhan yang harus dipilih untuk dipenuhi. Hal ini biasanya terjadi ketika adanya dua perintah yang berbeda yang diterima pada saat yang sama. Jika auditor hanya melaksanakan satu perintah saja, hal itu mengakibatkan perintah yang lainnya akan terabaikan atau tidak terlaksanakan. *Role conflict* dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan menurunkan motivasi dan minat dalam bekerja karena berdampak negatif pada perilaku pribadi. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja auditor. Menurut penelitian Wiguna (2014), *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Dahniar dan Arfah, dalam Husain, *et al.*, (2022), *role conflict* juga berpengaruh negatif

terhadap kinerja auditor. Jadi, ketika *role conflict* yang dialami auditor semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin menurun.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H1: *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.8.2 Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor

Role ambiguity terjadi ketika adanya ketidakjelasan informasi yang didapatkan untuk menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepada suatu individu. *Role ambiguity* juga dapat terjadi ketika seorang auditor tidak mendapat kejelasan mengenai tugas-tugas yang harus ia kerjakan dan tidak ia kerjakan. Sama seperti *role conflict*, *role ambiguity* juga dapat menyebabkan kecemasan dalam bekerja dan menurunkan minat dan motivasi kerja. Hal ini dapat menurunkan keefektifan seorang auditor dalam bekerja yang dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Menurut penelitian Wiguna (2014), menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Husein, *et al.*, (2022), *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi *role ambiguity* yang dialami seorang auditor, maka kinerja auditor akan semakin menurun.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H2: *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

2.8.3 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Locus of control merupakan perilaku yang meyakini akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengendalikan penyebab atau apa saja yang mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupannya sendiri. *Locus of control* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya. *Locus of control* dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampaknya dalam kehidupan. Hal ini menunjukkan

bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor karena seseorang yang memiliki kendali kuat atas dirinya terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya dapat mendorong diri seseorang untuk bekerja keras sehingga individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya atas dasar keinginannya sendiri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan yang diupayakan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Menurut penelitian Kusnadi dan Suputhra (2015), *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Ilmatara, *et al.*, (2020), *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Iriansyah (2020), *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan teori dan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

H3: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.