

## **LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIBEL MODERASI HUBUNGAN KOMPLEKSITAS TUGAS DAN KINERJA AUDITOR**

**Sri Hastuti**

*tutik.hastuti18@gmail.com*

**Siti Sundari**

*diahrkt@yahoo.com*

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.32524/jkb.v16i2.402>

### **Abstract**

*The research aims to prove the influence of the complexity of the tasks faced by the Auditor on his or her performance. The complexity of tasks related to various problems in the company requires requires internal and external locuses of control to maintain independence and competence. The first auditor performance case occurred in 2002 with the disclosure of the Enron case involving the KAP in the big five, Athur Anderson. In 2008 the Telkom case affected the closure of KAP Edy Priyanto, and there were still many other cases which were violations of the accountant's code of ethics. This quantitative research attempted to prove the variables of task complexity and locus of control on the auditor's performance. 46 junior auditors from several KAPs in Surabaya participated in this study. Furthermore, this study employs Partial Least Square test. The study results shows that the complexity of the task affects the performance of the Auditor.*

**Keyword:** *Task Complexity, locus of control, Auditor performance*

### **Abstraksi**

Tujuan Penelitian untuk membuktikan pengaruh kompleksitas tugas yang dihadapi Auditor terhadap kinerja dalam menjalankan tugas sebagai Auditor. Kompleksnya tugas yang berhubungan dengan berbagai masalah di perusahaan dibutuhkan *locus of control* dari *internal* maupun *eksternal* untuk mempertahankan independensi dan kompetensinya. Kasus kinerja auditor pertama terjadi tahun 2002 dengan terungkapnya kasus Enron yang melibatkan KAP yang tergabung dalam the big five yaitu Athur Anderson . Tahun 2008 kasus Telkom berdampak ditutupnya KAP Edy Priyanto, dan masih banyak kasus lain yang merupakan pelanggaran kode etik akuntan. Penelitian ini berbentuk kuantitatif, dengan melakukan pembuktian terhadap variabel kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap kinerja Auditor. Sampel 46 Auditor junior dari beberapa KAP di Surabaya, menggunakan uji *Partial Least Square*, hasilnya bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja Auditor dan interaksi kompleksitas tugas dengan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

**Kata Kunci:** *Kompleksitas Tugas, locus of control, kinerja Auditor*

### **PENDAHULUAN**

Untuk menjadi Auditor yang profesional, sangat dipengaruhi oleh adanya keterampilan dan keahlian khusus. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor. Seorang Auditor yang Independen akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005 dalam Ichwan, 2012). Kinerja KAP yang berkualitas sangat

ditentukan oleh kinerja Auditor, sehingga kinerja Auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam penilaian hasil audit yang dilakukan.

Tugas yang dilakukan oleh seorang Auditor sangat banyak dan beragam (kompleks) dan tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Selain itu profesionalisme seorang Auditor sering kali diuji, sehingga dibutuhkan kemampuan untuk mengendalikan diri (*locus of control*) baik internal maupun eksternal yang baik.

Berbagai kasus yang berhubungan dengan kinerja Auditor banyak terjadi, dimulai dengan terungkapnya kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik yang tergabung dalam *The Big Five* Arthur Anderson yang dikenal dengan kasus Enron pada tahun 2002. Namun demikian kinerja Akuntan Publik masih terus menjadi sorotan Publik, dengan bermunculan kasus-kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik lain, diantaranya kasus Telkom yang terjadi ditahun 2008 dengan penutupan Kantor Akuntan Publik Edy Priyanto, dan masih banyak lagi kasus lain yang merupakan pelanggaran terhadap kode etik Akuntan yang tidak terekspose secara nyata, sehingga dirasa sangat perlu terus dilakukan pengkajian tentang kinerja Auditor dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja perusahaan yang bisa di tampilkan dari opini yang di terbitkan oleh kantor akuntan publik.

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang yang membutuhkan beberapa solusi pemecahan sehingga dapat diupayakan peningkatan kinerja auditor, maka beberapa rumusan masalah dapat disampaikan dalam penelitian ini

1. Bagaimana kontribusi langsung kompleksitas tugas terhadap kinerja Auditor?
2. Bagaimana interaksi kompleksitas tugas dan *locuss of control* berpengaruh terhadap kinerja Auditor?

## **TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Beberapa penelitian tentang kinerja telah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Sri Trisaningsih (2007) yang membahas tentang kinerja auditor dan mengungkapkan hasil t komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dan pemahaman *good corporate governance* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor itu sendiri dapat dipengaruhi oleh profesionalisme auditor dan juga kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh auditor. Semakin sering seorang auditor melakukan pekerjaan pemeriksaan semakin bagus pula hasil kerja seorang auditor (Moestika dan Kurnia, 2010) orientasi penghindaran tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja pembuatan audit judgment dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor (Nadhiroh, 2010; Maulana, 2012) adanya pengaruh konflik peran, struktur audit, ketidakjelasan peran dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan menghasilkan kinerja auditor yang tinggi pula (Mahdy, 2012).

### **Kompleksitas Tugas**

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah di dalam tugas tersebut. Auditor sebagai pengambil keputusan atau Auditor Internal pada khususnya dituntut untuk mengembangkan pola pikir kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks tersebut dapat terselesaikan dengan lancar. Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat diidefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007, dalam Nadhiroh, 2010). Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikan sebagai tugas yang mudah (Jiambalvo dan Pratt, 1982, dalam Nadhiroh, 2010). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa

kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (ambiguous) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000)

### ***Locus Of Control***

Konsep *locus of control* pertama kali dikembangkan oleh Julius Rotter pada tahun 1966, yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilaku. Rotter sendiri telah menegaskan konsep *locus of control*, bahwa *locus of control* bukanlah *typologi* atau *proposition*, karena *locus of control* adalah pengharapan umum yang akan memprediksikan perilaku seseorang dari berbagai keadaan. Menurut Pervin *Locus of control* merupakan konsep dari teori *social learning* yang telah dikembangkan oleh JB Rotter yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, hadiah dan hukuman pada kehidupan seseorang.

*Locus of control (LOC)* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Terdapat dua jenis *locus of control* yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Rotter (1990, h. 489) dalam Patten (2005) mendefinisikan *Locus of control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau pribadi karakteristik, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga. Tekanan kerja itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkuprawira:2009,218). Definisi yang sama dikemukakan oleh Stephen P. Robbins kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Definisi kinerja yang berbeda dikutip oleh I Gusti Agung Rai (2008:41) kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami kinerja mengarah pada dua hal yaitu hasil yang dicapai dan proses.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar menurut prinsip akuntansi yang berlaku secara umum dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgaty dalam Ichwan maulana (2012) kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor**

Kompleksitas tugas telah menjadi variabel penting dalam penelitian tentang penentuan tujuan, pengambilan keputusan, dan kinerja (Maynard dan Hakel, 1997 dalam Sanusi et al., 2007). Dalam kasus lingkungan audit, penting untuk mempelajari kompleksitas tugas karena kompleksitas tugas dapat berdampak pada kinerja audit dan pemahaman mengenai kompleksitas tugas - tugas audit yang berbeda yang dapat membantu. Para manajer membuat tugas lebih baik dan pelatihan pengambilan keputusan (Bonner, 1994). Menurut Wood (1986), kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi: kompleksitas komponen (jumlah dari isyarat informasi dan tindakan yang berbeda), kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara tindakan dan isyarat), dan kompleksitas dinamis perubahan dalam tindakan dan isyarat dan hubungan di antaranya). Singkatnya, kompleksitas tugas mengacu pada jumlah atribut yang berbeda dalam tugas dan hubungan antara sifat- sifat ini. Secara relatif tugas-tugas sederhana, tugas - tugas kompleks membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi (misalnya, sumber daya attentional, kapasitas pengolahan informasi, usaha dan ketekunan) yang akan diperluas dalam melaksanakannya (Bandura, 1986). Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumber daya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun (Kanfer dan Ackerman, 1989)

H<sub>1</sub> : Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja Auditor

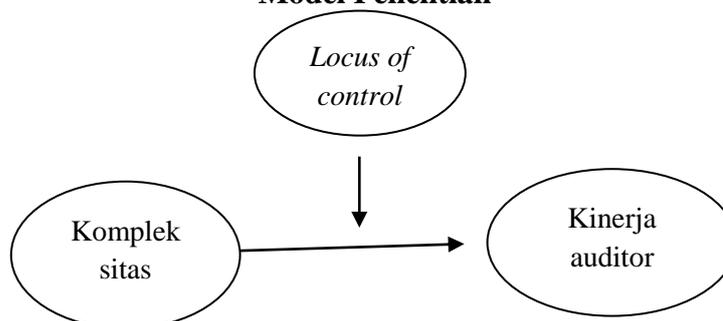
### **Interaksi kompleksitas tugas dan *locuss of control* terhadap kinerja auditor**

Kompleksitas tugas merupakan suatu tugas yang kompleks dan rumit. Sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan kemampuan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah-masalah didalam tugas tersebut. Disini pengambil keputusan atau auditor pada khususnya dituntut untuk mengembangkan pola pikir kreativitas dan inovasinya agar tugas yang kompleks tersebut dapat terselesaikan dengan lancar). Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Restuningdiah dan Indriantoro, 2000). Lebih lanjut, Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi (Aji, 2010)

Adapun *Locuss of control* (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2008). Terdapat dua jenis *locus of control*, yaitu *locus of control* internal dan *locuss of control* eksternal. Rotter (1990, h. 489) Tekanan kerja mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu, dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi, yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan. Montgomery, dkk (1996) dalam Aji (2010) , dengan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh seorang auditor dan keyakinan yang ada dalam diri atas kemampuan yang dimiliki serta kemampuan dalam menghadapi tekanan tekanan pekerjaan dari luar akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi seorang Auditor

H<sub>2</sub> : Interaksi kompleksitas tugas dan *locuss of control* berpengaruh terhadap kinerja Auditor Berdasarkan uraian pengembangan hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan model penelitian pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Secara operasional setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kompleksitas tugas (X1) adalah tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang banyak berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lain.
- b. *Locus Of Control* (X2) adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik dari diri sendiri ataupun dari luar diri. *Locus of control* mengacu pada sejauh mana seseorang individu menggabungkan peristiwa kehidupan pribadinya kepada faktor-faktor eksternal atau orang lain (eksternal) atau terhadap posisi mereka sendiri (internal).
- c. Kinerja Auditor (Y) adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor independen yang ada di 53 Kantor akuntan Publik (KAP) di Surabaya yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) wilayah Jawa Timur, dan jumlah sampel 46 Akuntan Junior. Teknik penarikan sampel menggunakan proposiv sampling dengan kriteria Auditor berusia antara 20 s/d 30 tahun

### Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen yang berupa kuisioner, yang dibagikan baik mendatangi Kantor Akuntan Publik secara langsung ke alamat, atau dikirim via pos maupun e-mail.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS karena metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dengan beberapa langkah pengujian yaitu merancang model struktural (*inner model*) dan merancang model pengukuran (*Outer model*) yang meliputi uji *convergent validity* guna menguji validitas data dan *composite reliability* yang di gunakan untuk mengukur reliabilitas data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari 100 kuesioner yang dibagikan, hanya 46 kuesioner atau 46% yang memenuhi syarat untuk diolah datanya. Beberapa kriteria responden yang dapat ditampilkan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan usia

**Tabel 1**  
**Kriteria responden berdasarkan usia**

Usia ( Tahun)	Jumlah	Persentase
20 - 25	24	52,17%
26- 30	22	47,83%

*Sumber : jawaban responden*

Tabel 1 menunjukkan dari 46 auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini 52,17% berusia antara 20 hingga 25 tahun, 47,83% berusia 26 sampai 30 tahun

- b. Berdasarkan jenjang pendidikan

**Tabel 2**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3 (akuntansi)	8	17,39%
S1(Akuntansi)	34	73,91%
S1 (Profesi/ Akuntansi)	2	4,35%
S2	1	2,17%
S3	1	2,17%

*Sumber : jawaban responden*

Tabel 2 menunjukkan Jenjang pendidikan dimulai dari jenjang diploma 3 hingga strata 3 yang dapat di jelaskan 17,39% berpendidikan diploma 3,79,91% berpendidikan strata 1 akuntansi, 4,35% berpendidikan strata 1 akuntansi dan bergelar akuntan, 2,17% berpendidikan strata 2 dan 2,17% berpendidikan strata 3.

- c. Berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 3**  
**Karakteristik responden berdasar jenis kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	50%
Perempuan	23	50%

*Sumber Jawaban responden*

Berdasar jenis kelamin dalam Tabel 3, 50% adalah auditor pria dan 50% adalah auditor wanita

- d. Berdasarkan masa kerja

**Tabel 4**  
**Karakteristik responden berdasar masa kerja**

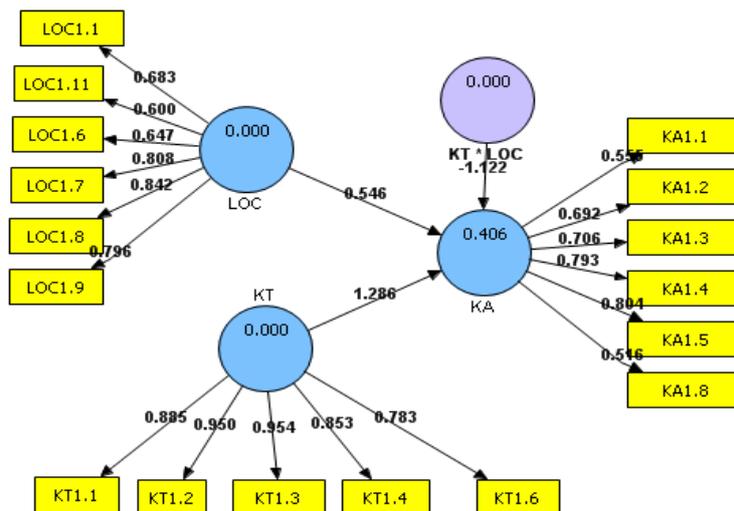
Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 5 tahun	39	84,78%
6 – 10 tahun	7	15,22%

*Sumber : jawaban responden*

Masa kerja seseorang bisa menjadi indikator pengalaman seseorang. Tabel 4 menunjukkan 84,78% memiliki masakerja antara 1-5 tahun, 15,22 % dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun

**Pengujian hipotesis**

**Gambar 2  
Model Penelitian**



**Hasil t**

Pengujian hipotesis menggunakan partial least square. Langkah awal adalah melakukan pengujian *corvegent validity* yang di gunakan untuk melihat validitas indikator dalam penelitian, yang Pengujian pertama didapat beberapa indikator yang tidak valid karena memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,5 sehingga item pertanyaan tersebut dihilangkan untuk kemudian dilakukan pengujian ulang. Pengujian ke dua menghasilkan nilai *outer loading* setiap item pertanyaan diatas 0,5 sehingga dapat di simpulkan semua item pertanyaan adalah valid (mampu menjelaskan indikator).

Uji *composite reliability* di maksudkan untuk menguji kehandalan dari item pertanyaan dengan melihat nilai dari cronbach alpha dengan kriteria diatas 0.7, maka dapat di simpulkan item pertanyaan adalah reliabel (handal).

**Tabel 5  
Nilai *cronbach alpha***

	<b>Cronbachs Alpha</b>
KA	0,774492
KT	0,931796
KT * LOC	0,988500
LOC	0,832666

Besarnya pengaruh Kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, juga interaksi antara kompleksitas tugas dan *locuss of control* terhadap kinerja auditor dilihat dari nilai *R-Square*

yaitu sebesar 0,406327 atau 40,63 % sedangkan yang 59,37% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Untuk pengaruh masing-masing variabel secara parsial adalah sebagai berikut

**Tabel 6**  
**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR)
KT -> KA	1,286002	1,304909	0,520855	0,520855	2,469020
KT * LOC -> KA	-1,122018	-1,183365	0,930668	0,930668	1,205604
LOC -> KA	0,546360	0,610620	0,467790	0,467790	1,167960

Berdasar hasil t-statistik pada Tabel 6 diketahui bahwa:

- 1) Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan besaran nilai 2,469 lebih besar dari 1,96
- 2) Interaksi kompleksitas tugas dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan negative

### Pembahasan

Kompleksitas tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Auditor dengan t-statistik sebesar 2,469 lebih besar dari 1,96 dengan arah positif artinya peningkatan kompleksitas akan meningkatkan kinerja auditor. Kompleksitas mengharuskan auditor untuk melewati tahapan-tahapan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin banyak tahapan pengumpulan informasi dan koordinasi dengan sesama rekan maupun instansi terkait dapat membantu auditor melakukan pemeriksaan dengan tepat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Moestika dan Kurniawan (2010) yang menyatakan adanya pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor.

Interaksi antara kompleksitas tugas dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan negatif, artinya bahwa peningkatan interaksi kompleksitas tugas dan *locus of control* akan menurunkan kinerja auditor dengan nilai t statistik sebesar 1.205 lebih kecil dari 1,96. Rutinitas dan banyaknya pekerjaan yang dihadapi oleh auditor pada bulan tutup buku perusahaan adalah hal yang biasa karena auditor telah memiliki keahlian profesional. Kompleksitas tugas yang dihadapi oleh auditor telah memaksa auditor memiliki pengendalian baik internal maupun eksternal yang baik dalam menghadapi ragam permintaan Perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aripriyanti, Gevi Nur (2014) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas dan *locuss of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor baik secara parsial maupun simultan dan bertentangan dengan penelitian Ichwan Maulana dan Emirah Mahdy (2012) yang menyatakan adanya pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Auditor dimana semakin tinggi *locus of control* seseorang akan semakin tinggi kinerjanya.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### Simpulan

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja Auditor
- 2) Interaksi kompleksitas tugas dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor

### Keterbatasan

Sedangkan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah:

- 1) Jumlah sampel yang kecil untuk ukuran wilayah ( obyek penelitian ) di Surabaya
- 2) Variabel yang di gunakan dalam penelitian telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun yang membedakan adalah hipotesis interaksi yang ada dalam penelitian dan teknik analisis yang di gunakan.

### Saran

Untuk Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat menjadi penentu kinerja auditor baik yang dilakukan secara kuantitatif maupun kualitatif

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Rai I Gusti, 2008. **Audit Kinerja Pada Sektor Publik**. Jakarta : Grafindo
- Aji,B.B. 2010. “*Analisis Dampak dari Locus of Control pada Tekanan Kerja Kepuasan Kerja,dan Kinerja auditor Internal*”. Hasil penelitian Tidak Dipublikasi.Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi,Universitas DiponegoroSemarang.
- Bandura,A.1986.**Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive theory**. Englewood Cliffs,NJ:Prentice: Hall.\_\_\_\_\_ 1993 Perceived Self:efficacy in Cognitive Development and Functioning. Educational Psychologist 28:117:148.
- Bonner, S. E. 1994. *A Model of The Effects of Audit Task Complexity,Accounting, Organizations and Society.*,19(3):213:234.
- Ichwan maulana, Zirman, Alfianti, 2012. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan peran dan locus of Control terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pakan baru dan Batam)*.
- J.B. Rotter (1966) *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs*, 80, (1, Whole No. 609).
- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. 1989. *Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-treatment Approach to Skill Acquisition. Journal of Behaviour and Human Decision Process*, pp.60-82
- Mahdy, Emiral. 2012. “*Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal (Studi pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)*”. **Hasil penelitian** Hasil penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mulyadi , 2006, **Auditing** , Edisi ke Enam , Cetakan Pertama , Jakarta : Salemba Empat
- Nadhiroh, S.A. 2010. “*Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment (Studi Pada kantor Akuntan Publik di Semarang)*”.**Hasil penelitian**
- Patten, M. Dennis. (2005), “*An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction*”, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. *Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh pemakai sebagai Moderating Variable. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 2 : 119-133
- Robbins, Stephen P.2008.”*Perilaku Organisasi*”. (judul asli: *Organizational Behavior Concept, ontroversies, Applications 12 th edition*) Jilid 1.Penerjemah Diana Angelica.
- Rotter, J.B. (1990), “*Internal versus external control of reinforcement*”,*American Psychologist*,Vol. 45 No. 4, pp. 89-93

- 
- Sanusi, Z. and Iskandar, T.M. 2007. *Audit Judgment erformance:Assessingthe Effect of Performance Incentives, Effort and Task Complexity*. ***Managerial Auditing Journal***, 22:34:52
- Sri Trisnarningsih, 2007. *Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Goverence, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*, Simposium Nasional Akuntansi X Makasar.
- Wood, R. E. 1986. *Task Complexity. Definition of The Construct*. *Organizational Applied Psychology Monograph*, 74: 657-690.