

TESIS

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ROLE STRESS* DAN
KEAHLIAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR
DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, ROLE STRESS
AND AUDIT EXPERTISE ON AUDITOR PERFORMANCE
WITH PSYCHOLOGICAL WELL BEING
AS MODERATING VARIABLES***

OKTRI SUPYATI JAISYUL USRAH



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ROLE STRESS* DAN
KEAHLIAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR
DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, ROLE STRESS
AND AUDIT EXPERTISE ON AUDITOR PERFORMANCE
WITH PSYCHOLOGICAL WELL BEING
AS MODERATING VARIABLES***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**OKTRI SUPYATI JAISYUL USRAH
A062202031**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ROLE STRESS* DAN
KEAHLIAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL BEING SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Disusun dan diajukan oleh

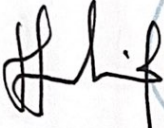
**OKTRI SUPYATI JAISYUL USRAH
A062202031**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal 24 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Haliah, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196507311991032002


Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196410121989101001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi


Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Oktri Supyati Jaisyul Usrah

NIM : A062202031

Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ROLE STRESS* DAN KEAHLIAN AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, **28** Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Oktri Supyati Jaisyul Usrah

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: Pengaruh *Locus of Control*, *Role Stress* dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well Being* sebagai Variabel Moderasi. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Seiring dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda Suparjo, S.Pd., M.Si dan Ibunda Hj Yuli Yati, S.Si atas segala doa, pengorbanan, kasih sayang, cinta dan dukungan moral maupun materil kepada penulis yang tulus tanpa pamrih, serta kepada adik tersayang Rezky Amalia Suparjo terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terima kasih atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Haliah, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing I dan bapak Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku pimbimbing II yang telah memberikan

waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis. Arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

4. Ibu Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA, ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA dan bapak Dr. Asri Usman, SE., Ak., M.Si., CA selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta staf lingkup Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Pimpinan serta seluruh Pegawai di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, yang telah memberikan data/informasi yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian tesis ini. Serta seluruh responden yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
7. Saudara another mother and fatherku terima kasih atas doa dan dukungannya.
8. Sahabat rasa keluarga yang selalu memberikan support Wahyu, Ikka, Fitya dan Rara.
9. Sahabat terkasih Angela, Vita, Vira, Funny, Albin, Adit, Afat, Marwan terima kasih atas doa dukungan dan bantuannya selama ini.
10. Besti-bestieku Lulu, Ammi, Rere, Rica, Sri, Zaikin, Kaka nuri, Fadel, Ifah, Ambar, Alma, Gita, Fitriani, Saum dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
11. Teman-teman Magister Akuntansi angkatan 20202 terima kasih atas doa dan dukungannya tetap semangat dan jangan mudah menyerah selama menyusun.

Akhir kata peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat meskipun tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat

mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan tesis ini.

Makassar, Februari 2023

Peneliti,



Oktri Supyati Jaisyul Usrah

ABSTRAK

OKTRI SUPYATI JAISYUL USRAH. *Pengaruh Locus of Control, Role Stress, dan Keahlian terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Haliah dan Amiruddin).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *role stress*, dan keahlian audit terhadap kinerja auditor, dan pengaruh *locus of control*, *role stress*, dan keahlian audit terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh *psychological well being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 40 auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, *role stress*, dan keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa dengan adanya *locus of control* dan keahlian audit dapat meningkatkan kinerja auditor dan dengan adanya *role stress* dapat menurunkan kinerja auditor. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *psychological well being* mampu memperkuat pengaruh *locus of control*, *role stress*, dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: *locus of control*, *role stress*, keahlian audit, kinerja auditor, *psychological well being*



ABSTRACT

OKTRI SUPYATI JAISYUL USRAH. *The Effect of Locus of Control, Role Stress, and Audit Expertise on Auditor Performance with Psychological Well-Being as the Moderating Variable* (supervised by Haliah and Amiruddin)

This study aims to examine and analyze the effect of locus of control, role stress, and audit expertise on auditor performance, and how the effect of locus of control, role stress, and audit expertise on auditor performance moderated by psychological well-being at the Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. This type of research is quantitative study. The sample consisted of 40 auditors at the Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. The research instrument used is questionnaire, where data collected from the questionnaire were analyzed using multiple linear regression analysis and moderated regression analysis. The results of this study indicate that locus of control, role stress, and audit expertise have a effect on auditor performance. This means that the presence of locus of control and audit expertise can improve auditor performance, and the presence of role stress can reduce auditor performance. The results of data analysis also show that psychological well-being is able to strengthen the effect of locus of control, role stress, and audit expertise on auditor performance.

Keywords: locus of control, role stress, audit expertise, auditor performance, psychological well-being



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SKEMA	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Teori Atribusi.....	12
2.1.2 Teori Peran.....	13
2.1.3 Kinerja Auditor	14
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	17
2.1.5 <i>Role Stress</i>	19
2.1.6 Keahlian Audit.....	22
2.1.7 <i>Psychological Well Being</i>	24
2.2 Tinjauan Empiris	29
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	33
3.1 Rerangka Pemikiran.....	33
3.2 Hipotesis	36
BAB IV METODE PENELITIAN	43
4.1 Rancangan Penelitian	43
4.2 Situs dan Waktu Penelitian	43
4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	44
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	45
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
4.7 Instrumen Penelitian	47
4.8 Teknik Analisis Data.....	49
4.8.1 Analisis Deskriptif.....	49
4.8.2 Uji Asumsi Klasik	50
4.8.3 Uji Hipotesis.....	51

BAB V HASIL PENELITIAN	53
5.1 Gambaran Objek Penelitian	53
5.1.1 Sejarah singkat Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara ...	53
5.1.2 Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara	55
5.1.3 Tugas dan Fungsi Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara ...	56
5.1.4 Visi dan Misi Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.....	57
5.1.5 Tujuan dan Sasaran Provinsi Sulawesi Tenggara	58
5.2 Deskripsi Data.....	59
5.2.1 Karakteristik Responden	59
5.2.2 Uji Instrumen.....	60
5.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	62
5.2.4 Uji Asumsi klasik.....	73
5.2.5 Uji Hipotesis.....	77
 BAB VI PEMBAHASAN	 82
6.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor	82
6.2 Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor.....	85
6.3 Keahlian Audit Terhadap Kinerja Auditor.....	88
6.4 <i>Psychological Well Being</i> Memoderasi Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor	90
6.5 <i>Psychological Well Being</i> Memoderasi Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kinerja Auditor	92
6.6 <i>Psychological Well Being</i> Memoderasi Pengaruh Keahlian Audit Terhadap Kinerja Auditor	94
 BAB VII PENUTUP	 96
7.1 Kesimpulan	96
7.2 Implikasi.....	98
7.3 Keterbatasan Penelitian	98
7.4 Saran Penelitian.....	98
 DAFTAR PUSTAKA.....	 100
 LAMPIRAN.....	 107

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Rekapitulasi Temuan Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.....	3
4.1	Distribusi APIP di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.....	44
4.2	Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden.....	49
5.1	Karakteristik Responden.....	59
5.2	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	60
5.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	63
5.4	Rekapitulasi Jawaban Responden atas variabel <i>Locus of Control</i> (X1)	64
5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden atas variabel <i>Role Stress</i> (X2)	65
5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden atas variabel Keahlian Audit (X3)	67
5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden atas variabel Psychological Well Being (Z).....	69
5.8	Rekapitulasi jawaban responden atas variabel Kinerja Auditor (Y) .	72
5.9	Hasil Uji Autokorelasi.....	74
5.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
5.11	Koefisien Determinasi.....	77
5.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
5.13	Koefisien Determinasi.....	79
5.14	Hasil <i>Moderated Regression Analysis</i>	80
6.1	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Rerangka Pemikiran	35
3.2	Rerangka Konseptual	36
5.1	<i>Normal Probability Plot</i>	75
5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77

DAFTAR SKEMA

Skema	Halaman
5.1 Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Mapping penelitian terdahulu	108
Lampiran 2 : Kuesioner.....	116
Lampiran 3 : Data tabulasi	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dapat ditingkatkan melalui kemampuan mempraktikkan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya pada pelaporan keuangan sebagai salah satu kewajiban pemerintah di masa reformasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi serta akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern lingkungan pemerintahan secara menyeluruh. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja sangat membutuhkan peran aktif dari pengawas internal pemerintah dalam rangka menjamin pertanggungjawaban yang dibuat tidak mengandung rekayasa dan memiliki akuntabilitas yang tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 tahun 2019 tentang Perangkat Daerah menyatakan bahwa inspektorat ialah unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, memiliki tugas akan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di wilayah provinsi, menghadirkan pembinaan pada penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota serta pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota. Inspektorat sebagai pelaksana fungsi dari perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan, pengecekan, pengusutan, pengujian serta

evaluasi tugas pengawasan tugas pengawasan.

Kementerian dalam negeri (Kemendagri) menilai bahwa kinerja Inspektorat daerah tidak maksimal terlebih pada fungsi pengawasan. Dengan ketidak maksimalnya kinerja Inspektorat daerah dalam melaksanakan fungsi pengawasan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah untuk mencegah korupsi yaitu karena adanya persoalan kelembagaan. Irjen Kemendagri Tumpak Haposan Simajuntak dalam webinar yang digelar stranas pencegahan korupsi, berkomentar kalau selama Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berada di bawah serta bertanggung jawab kepada kepala daerah, maka selama itu pula tidak akan efektif. Apalagi independensi, tidak akan pernah independen," (www.mediaindonesia.com 2021). Tidak hanya itu, Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Alexander Marwata, juga berkomentar bahwa "Hasil kajian dari KPK bahwa Indonesia saat ini kekurangan sekitar 20 ribu pegawai untuk ditempatkan di Inspektorat. Bisa diperkirakan betapa tidak maksimalnya pelaksanaan fungsi APIP dikala ini" (Nasional Tempo, 2022).

Auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara terkait kinerja yang dihasilkan dinilai masih belum maksimal. Perihal ini ditandai dengan minimnya jumlah pejabat fungsional auditor dan P2UPD, sehingga keahlian auditor untuk melakukan pemeriksaan di provinsi Sulawesi Tenggara masih terbatas. Selain itu, fenomena yang terjadi di lingkungan inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara bisa dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Temuan Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara

No	Tahun	Temuan	Tindak Lanjut	Belum Tindak Lanjut
1	2017	214	62	152
2	2018	240	53	187
3	2019	325	20	305
4	2020	13	-	13
5	2021	30	-	30

Sumber : Rekapitulasi Temuan Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara belum maksimal, perihal ini disebabkan karena dapat dilihat pada 5 tahun terakhir ini terdapat temuan yang belum ditindak lanjuti lebih banyak dibanding temuan yang telah ditindak lanjuti. Auditor di Inspektorat Sulawesi Tenggara memiliki tugas pokok sebagai pengawas intern pada instansi pemerintah dan akan memberikan rekomendasi berdasarkan dari temuan hasil pemeriksaan yang disajikan dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan. Manfaat dari pengawasan internal melalui pemeriksaan auditor tidak hanya berupa banyaknya temuan yang dilaporkan, namun juga berupa efektivitas tindak lanjut oleh *auditee*. Pengawasan internal akan menjadi sia-sia tanpa tindakan perbaikan dalam penyelesaian tindak lanjut sehingga tujuan pengawasan tidak tercapai yakni peningkatan kinerja bagi organisasi dan akan menimbulkan ketidakpercayaan publik (Inspektorat Bantul, 2018).

Terwujudnya penyelesaian dari tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan yaitu sebagai sasaran dan indikator kinerja di Inspektorat provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawati dan Yusran (2016) menyatakan bahwa efektifnya suatu pemeriksaan tidak hanya dilihat pada perencanaan yang baik melainkan juga adanya tindak lanjut dari rekomendasi atas temuan hasil pemeriksaan yang diberikan oleh auditor internal. Dengan adanya rekomendasi atas temuan pemeriksaan sampai dengan pelaksanaan

monitoring serta evaluasi menyangkut tindak lanjut yang telah dilaksanakan *auditee* sebagai suatu rangkaian proses tindak lanjut dari rekomendasi hasil pemeriksaan yang telah diberikan. Maka, dengan adanya pemberian rekomendasi yang berkualitas atas temuan audit dapat meningkatkan kinerja dan akuntabilitas publik (Haliah *et al.*, 2021).

Kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh kompetensi yang dilandasi spesifikasi pengetahuan yang dimilikinya. seorang auditor harus terus meningkatkan kompetensinya dengan cara mengikuti pelatihan dan kursus keterampilan agar kemampuan atas sumber daya manusia yang dimilikinya meningkat, sehingga mampu menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepada dirinya. Mangkunegara (2014:9) Kinerja auditor merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai secara kualitas dan kauntitas yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya dan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang semestinya. Akbar (2015) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja seorang auditor dalam menyelesaikan penugasan auditnya atas dasar kecakapan, pengalaman dengan memperhatikan lebih lanjut terkait kuantitas dan kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan penugasan auditnya. Kinerja auditor yaitu hasil dari tahap evaluasi akan pekerjaan yang sudah diselesaikan yang kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama ketika mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan (Rai, 2010:40).

Locus of control merupakan suatu keadaan individu yang percaya atas apa mereka miliki sebagai penentu kehidupan mereka selanjutnya, dalam perihal ini individu telah meyakini dengan apa yang terjadi atas diri mereka itu disebabkan oleh nasib ataupun kesempatan untuk mereka (S. P. Robbins dan Judge, 2017:132). Dengan adanya keyakinan terhadap dirinya maka hal ini dapat menjadi poin utama yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menyelesaikan

tugasnya dan dengan adanya kepercayaan terhadap dirinya dapat mempermudah auditor dalam menghadapi berbagai tekanan dari lingkungan kerja. *Locus of control* sebagai suatu kemampuan untuk mengontrol faktor apa saja yang dapat memengaruhi keberhasilannya (Setiawan dan Ghozali, 2006). *Locus of control* pada auditor internal dapat memengaruhi reaksi individu dalam pengambilan keputusan, kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta berkaitan dengan pengelompokan individu (Iriansyah dkk, 2020). Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan bahwa bagaimana cara mengoreksi dan menafsirkan atas dasar apa munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri kita sendiri dan dapat memengaruhi secara maksimal dan tidaknya kinerja yang akan dihasilkan sebagai auditor. Tentu dalam melakukan tugas sebagai auditor, haruslah memiliki keyakinan dan dapat mengontrol dirinya dari berbagai pihak dan lingkungan yang dapat mempengaruhi kepercayaan terhadap dirinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Iriansyah dkk. (2020), Siagian dan Silaban (2021) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2022) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor tentu tak jarang mereka menghadapi stres peran (*Role Stress*) dalam menjalankan tugasnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Stres peran (*Role Stress*) sebagai suatu keadaan seseorang mengalami kesulitan dalam memahami tugasnya dan adanya berbagai macam peran yang di mainkan terlalu berat (Sopiah, 2008:27). Menurut Trisnawati dkk. (2017) menjelaskan bahwa stres peran (*role stress*) terjadi ketika seorang individu tidak lagi memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang

dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas arah di tempat kerjanya. Stres peran (*role stress*) dapat berdampak positif dan negatif. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memberikan dukungan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang berakibat pada penurunan kinerja dan dapat menyebabkan depresi serta kecemasan (Sari, 2012). Berdasarkan teori peran yang menyatakan bahwa teori peran sebagai suatu konsep dimana individu dihadapkan dengan tingkat konflik peran serta ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengakibatkan kecemasan, menjadi pribadi yang tidak puas serta bekerja dengan kurang efektif sehingga hal ini akan berdampak pada kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian pada pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Zuliana dan Putra (2020) bahwa *role stress* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, 2021) yang menyatakan bahwa *role stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor yang memiliki keahlian sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Keahlian yaitu sebagai suatu keadaan dari adanya pengetahuan akan lingkungan tertentu, pemahaman akan suatu masalah yang muncul dalam lingkungan tertentu dan adanya keterampilan untuk memecahkan masalah (Syamsuddin dkk, 2014). Keahlian adalah auditor yang memiliki akan pengalaman yang cukup dalam melakukan audit dengan objektif, cermat serta seksama (Jaya dkk, 2016). Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP, 2016) menjelaskan bahwa ketika akan melaksanakan penugasan auditor maka, harus memiliki keahlian dan telah mengikuti pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor, sehingga dengan keahlian akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardaleni dan Saputra (2018) menyatakan bahwa kinerja seorang audit dipengaruhi oleh keahlian yang dimiliki,

semakin luas keahlian seorang auditor maka, akan menambah kemampuannya dalam memberikan keyakinan atas hasil auditnya yang lebih baik dan tentu akan meningkatkan kinerjanya sebagai auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turangan dkk. (2016) keahlian tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor dapat ditentukan oleh faktor psikologis yang menjadi dasar hubungan antar seseorang dengan organisasinya. *Psychological well being* dapat menjadi suatu kekuatan dasar yang positif dan negatif untuk mencapai prestasi organisasi yang baik. Menurut Tanujaya (2014) dapat dikatakan bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan hanya sekadar bebas kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari perasaan cemas, mencapai suatu kebahagiaan dan sebagainya, melainkan ada perihal lain yang menjadi focus perhatian yaitu dengan penerimaan atas dirinya, menjalin interaksi positif dengan individu lain, otonomi, mampu memperhatikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, memiliki arti dalam hidup, mampu memiliki pertumbuhan atas diri serta mampu mengembangkan diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursabilla dkk. (2021) menyatakan bahwa dengan kesejahteraan psikologis individu yang baik akan berdampak pada individu itu sendiri dalam mewujudkan potensi dirinya, menerima dirinya dengan apa yang dimilikinya, dapat menjalin interaksi yang positif dengan orang lain, mandiri, lebih memahami arti dalam hidup dan dapat memperhatikan lingkungan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal dan Abdullah (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *psychological well being* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Silaban (2021). Penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Silaban (2021) terkait *locus of control*, keahlian audit terhadap

kinerja auditor. Untuk penelitian ini penulis menambahkan variabel *role stress* sebagai variabel independen dan variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi. Pemilihan variabel independen ini didasari oleh stres peran (*role stress*) yang tak jarang dihadapi oleh auditor, dimana *role stress* sebagai suatu keadaan seseorang mengalami kesulitan dalam memahami tugasnya dan adanya berbagai macam peran yang diperankan dalam menjalankan tugas yang akan memengaruhi kinerjanya (Trisnawati dkk, 2017). Selain itu, pemilihan variabel moderasi ini sebagai salah satu faktor psikologis dari seorang auditor. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang auditor guna meningkatkan kinerjanya, maka aspek ini berkaitan dengan bagaimana individu dapat mewujudkan potensi dirinya, menerima dirinya dengan apa yang dimilikinya, dapat menjalin interaksi positif dengan orang lain, mandiri, lebih memahami arti dalam hidup dan dapat memperhatikan lingkungan (Nursabilla dkk, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Locus of Control*, *Role Stress* dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah *psychological well being* dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor ?
5. Apakah *psychological well being* dapat memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor ?

6. Apakah *psychological well being* dapat memoderasi pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji dan menganalisis *psychological well being* dalam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
5. Untuk menguji dan menganalisis *psychological well being* dalam memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
6. Untuk menguji dan menganalisis *psychological well being* dalam memoderasi pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini terdiri atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, berikut penjelasannya :

1.4.1 Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pemahaman kepada pembaca, dapat dijadikan sebagai bahan referensi tambahan terkait kinerja auditor dan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor dengan *psychological well being* sebagai variabel moderasi di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.4.2 Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi masyarakat dan pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara terkait variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara, terkhusus untuk para pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara agar lebih peka terhadap dirinya dan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini mengacu pada pedoman tesis dan disertasi. Adapun terdiri dari tujuh bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori dan konsep yang mendasari penelitian ini, serta tinjauan empiris.

BAB III Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Bab ini berisi tentang gambaran rerangka konseptual dalam penelitian ini dan hipotesis.

BAB IV Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, situasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB V Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang data-data utama penelitian dan hasil analisis atau pengujian yang dilakukan terkait data-data yang ada dan hasil pengujian hipotesis

BAB VI Pembahasan

Bab ini berisi tentang pembahasan atau penjelasan lebih lanjut terkait dengan hasil analisis data yang telah dilakukan.

BAB VII Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi yang diharapkan, keterbatasan penelitian dan saran bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan objek yang telah diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Heider (1958) teori atribusi yaitu teori yang menjelaskan terkait bagaimana wujud seseorang dalam berperilaku baik itu alasan ataupun motif seseorang dalam bertingkah laku. Teori atribusi yaitu teori yang menjelaskan bahwa bagaimana individu memperhatikan perilaku seseorang, teori atribusi mencoba menganalisa apakah yang menjadi dasar dari perilaku tersebut atau apa yang mendorong individu untuk melakukan hal tersebut (Robbins dan Judge, 2017:104). Teori atribusi dapat menentukan pemicu dari sikap seseorang atau diri sendiri bagaimana dalam bertingkah laku dan bisa ditentukan penyebabnya secara internal maupun eksternal yang bisa memengaruhi seseorang untuk berperilaku (Fred, 2010). Teori atribusi dapat menjelaskan terkait berbagi cara untuk menilai seseorang yang didasari pada atribusi untuk berperilaku. Dimana atribusi merupakan suatu proses mengevaluasi sesungguhnya apa yang menjadi alasan timbulnya suatu tingkah laku yang terdapat pada orang lain ataupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010:72).

Wijono (2010:73) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor dasar atribusi pada individu untuk bertingkah laku yaitu konsistensi, kekhususan serta konsensus. Konsistensi ialah suatu evaluasi pada sikap seseorang yang relatif normal ataupun tidak dan perihal ini ditandai sebagai sesuatu keadaan yang menunjukkan bagaimana tingkah laku seseorang yang tidak berubah-ubah dari situasi satu ke situasi lainnya. Kekhususan ialah melihat bagaimana perilaku

seseorang yang berbeda pada penugasan yang berbeda dan perihal ini mengacu bagaimana seseorang mampu berperilaku pada kondisi yang berbeda. Konsensus ialah sesuatu tingkatan rekan kerja dalam bertingkah laku pada perihal yang sama dan mengacu pada kondisi yang dapat membedakan tingkah laku seseorang terdapat orang lain untuk menghadapi kondisi yang sama.

2.1.2 Teori Peran

Khan *et al.*, (1964) menjelaskan bahwa teori peran sebagai teori yang mengacu kepada sifat individu selaku pelaku sosial dengan memikirkan tingkah laku yang cocok akan lingkungan sekitarnya seperti lingkungan kerja dan masyarakat. Rizzo *et al.*, (1970) teori peran sebagai suatu konsep yang menjelaskan terkait bagaimana individu mengalami peningkatan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang akan menyebabkan kecemasan pada seseorang, bisa membuat seseorang menjadi tidak puas serta dalam bekerja menjadi kurang efektif dari orang lain. Teori peran ialah teori yang menjelaskan bahwa interaksi sosial yang digunakan oleh individu pada lingkungan didasari oleh kebudayaan yang berlaku. Seseorang tentu akan menemukan masalah yang berasal dari dalam dirinya apabila terdapat tekanan secara bersamaan. Pada teori peran memiliki keterkaitan pada tiga konsep yaitu pola dalam bertingkah laku dan kriteria lingkungan sosial, terdapat asumsi yang diberikan oleh kelompok sosial, serta adanya harapan untuk dipahami dan dipatuhi dalam bertingkah laku (Biddle, 1986:68).

Ruhbaniah dkk. (2017) menyatakan bahwa teori peran sebagai suatu kondisi adanya penekanan sifat seseorang sebagai makhluk sosial yang perilakunya mengikuti posisi yang diperankan baik itu pada lingkungan kerja maupun pada lingkungan masyarakat. Teori peran mencoba menggambarkan dan menjelaskan terjadinya interaksi antar individu dalam berorganisasi supaya

bisa bersosialisasi sesuai dengan peran yang menjadi tanggungjawab individu itu sendiri. Teori peran ini kebanyakan ditemui dalam kehidupan bermasyarakat yaitu untuk menganalisis ikatan yang terjalin pada interaksi sosial yang dapat melibatkan auditor. Bisa dikatakan bahwa teori peran ini dapat digunakan untuk melaksanakan analisis pada hubungan atau interaksi yang melibatkan antar orang atau sekumpulan orang.

2.1.3 Kinerja Auditor

Mulyadi (2014:11) menyatakan bahwa untuk bisa mengevaluasi kinerja auditor bisa dilihat pada hasil dari kualitas maupun kuantitas kerjanya, pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh auditor sehingga pekerjaan bisa diselesaikan secara objektif dan telah sesuai dengan tanggung jawabnya. Rai (2010:40) kinerja auditor ialah hasil dari proses penilaian pada penyelesaian penugasan dengan membandingkan karakteristik yang sudah ditetapkan sebelumnya dimana sudah sesuai dengan kemampuan, komitmen serta motivasi dalam bekerja.

Choiriah (2013) menjelaskan bahwa kinerja auditor ialah sebagai bentuk hasil akan suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang auditor sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, komitmen atas kewajibannya dalam bekerja serta motivasinya dalam bekerja dapat dikatakan sebagai acuan kepuasan kerja oleh auditor. Akbar (2015) kinerja auditor ialah suatu hasil dari pekerjaan seorang auditor dalam pelaksanaan tugas auditnya atas dasar kecakapan, pengalaman dengan memperhatikan kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu pada penyelesaian penugasan auditnya.

Mangkunegara (2014:9) mendefinisikan kinerja ialah sebagai bentuk prestasi kerja dari suatu hasil pekerjaan, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya

sudah sesuai dari tanggungjawabnya. Hasil akan suatu pekerjaan yang akan dicapai dapat dilihat atas dasar kecakapan, kemampuan dan kesungguhannya dalam bekerja serta mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Menurut Effendi (2019) kinerja auditor sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang sudah diselesaikan atas dasar kemampuan yang dimiliki serta senantiasa menjaga komitmen atas pekerjaan.

Hanna dan Firnanti (2013) menjelaskan bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang diperoleh seorang auditor dalam menjalankan suatu pemeriksaan yang objektif dan independen terhadap laporan keuangan pada perusahaan ataupun organisasi, guna untuk melihat laporan keuangan tersebut apakah telah sesuai pada prinsip akuntansi yang berlaku umum. Menurut Nasir dkk. (2014) kinerja auditor merupakan evaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh auditor selama pemeriksaan yang sudah diukur bersumber pada standar audit yang berlaku umum. Kinerja auditor bisa dikatakan baik apabila pada pelaksanaan penugasan sebagai auditor sudah memenuhi kriteria dari standar audit yang berlaku umum.

Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja auditor yaitu sebagai hasil dari pada pekerjaan yang telah diselesaikan dalam bentuk prestasi kerja oleh seorang auditor yang dapat menyelesaikan penugasan auditnya secara optimal dan telah mengacu pada standar yang berlaku. Kinerja auditor bukan hanya dilihat dari prestasi kerja yang telah dilakukan melainkan sebagai bentuk menjaga komitmennya dalam bekerja dan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan sebelumnya.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk melakukan penilaian pada hasil kerja dalam sebuah organisasi melalui instrumen kinerja dan pada hakikatnya perihal ini merupakan suatu penilaian akan penampilan kinerja dengan membandingkan apakah telah sesuai dengan penerapan standar baku

penampilan. Tujuan penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014:10) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih antar karyawan menyangkut apa saja persyaratan dalam bekerja.
2. Memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan dengan tujuan bisa menjadi motivasi untuk mereka dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil kerjanya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan agar mau ikut serta mendiskusikan masukannya terhadap perusahaan serta ikut membahas terkait peningkatan pekerjaan yang perlu dikembangkan.
4. Mendiskusikan serta merumuskan kembali mengenai sasaran perusahaan kedepannya, supaya bisa memotivasi karyawan dalam hal peningkatan prestasi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
5. Meninjau kembali perencanaan atas pelaksanaan pengembangan terkait memerlukan pelatihan terkhusus, terjadi perencanaan diklat serta menyetujui perencanaan tersebut.

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan saran dan masukan agar mampu memberikan keputusan yang tepat terlebih menyangkut karyawan. Fanani dkk (2008) menjelaskan untuk memperoleh kinerja auditor yang lebih baik, tentu harus mengikuti penerapan standar dan dalam waktu yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu atas diselesaikannya pekerjaan yang didasari oleh segala kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan adanya sasaran yang jadi tanggungjawab auditor dalam bekerja dan kemampuan untuk menggunakan sarana serta prasarana sebagai penunjang pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja auditor merupakan hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya sebagai auditor.

2.1.4 Locus of Control

Setiawan dan Ghozali (2012) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan adanya kemampuan untuk mengendalikan hal apa saja yang bisa memengaruhi keberhasilannya. Menurut S. P. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan *locus of control* sebagai salah satu aspek khusus kepribadian dari seorang auditor untuk mencapai keberhasilannya. Terdapat beberapa orang meyakini dapat mengatur nasibnya sendiri, dimana orang lain juga memandang diri mereka layaknya pion yang mempercayai akan segala hal yang terjadi didalam kehidupan hanyalah secara kebetulan.

Sopiah (2017:17) *locus of control* mempunyai dua pengendalian karakter ialah pengendalian diri secara internal serta pengendalian diri secara eksternal. Dimana pengendalian diri secara internal yaitu jika seseorang mempercayai bahwa pemicu dengan apa yang terjadi terhadap dirinya itu disebabkan oleh dirinya sendiri. Pengendalian diri secara eksternal yaitu jika seseorang mempercayai bahwa pemicu dengan apa yang terjadi terhadap dirinya itu

disebabkan oleh pengaruh lingkungan ataupun diluar dari dirinya sendiri seperti, keberuntungan. *Locus of control* merupakan sebuah kecenderungan yang ada dalam setiap individu dalam menyikapi hal-hal yang terjadi dalam hidupnya, apakah berada dalam kontrol dirinya sendiri atau hal lain di luar dari dirinya (Hermawan dan Kaban, 2015).

Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, *locus of control* merupakan perilaku individu dengan mempercayai apa yang mereka miliki dan akan mengendalikan hal-hal yang dapat memengaruhi keberhasilannya dalam kehidupan. *Locus of control* sebagai pengendali atas apa yang terjadi terhadap dirinya, dimana individu akan terlihat lebih unggul dari individu lainnya itu atas kemampuannya dari dalam dirinya atau atas kemampuan diluar dirinya yaitu dengan adanya keberuntungan yang didapatkan.

Friedman dan Schustack (2008:275) menjelaskan *locus of control* mempunyai dua dimensi yaitu *locus of control* internal dan eksternal, dimana jika seseorang meyakini bahwa apapun yang akan terjadi didalam hidupnya senantiasa berada dalam kendalinya serta senantiasa mengambil peran maupun bertanggungjawab dalam rangka pengambilan keputusannya, hal ini termasuk dalam *locus of control* internal. Jika seseorang yang mempercayai atas apa yang terjadi didalam hidupnya berada diluar kontrolnya, hal ini termasuk dalam *locus of control* eksternal. Menurut Kreitner dan Kinicki, 2014:154-155 menjelaskan locus of control memiliki dua kecenderungan ialah secara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, berikut penjelasannya :

1. *Locus of control* internal

Locus of control internal ialah sebagai suatu sikap yang meyakini bahwa dengan tercapainya keberhasilan akan sama dengan apa yang dilakukan dan kebanyakan mereka mampu mengontrol hal tersebut. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa individu dengan *locus of*

control internal akan lebih bersungguh-sungguh memilah informasi apa saja yang sebenarnya diperlukan sebelum membuat keputusan, memiliki motivasi tinggi dalam mencapai suatu target, dan berupaya untuk mengatur lingkungan di sekitarnya. *Locus of control* internal memberikan gambaran pada individu yang mempercayai terhadap hasil menyangkut usaha maupun kerja keras yang telah dilakukan serta bertanggungjawab terhadap penugasannya (Ghufron dan Risnawita, 2011). Dengan kemampuan yang dimiliki tentu mampu membuat suatu keputusan sendiri dan mampu mempertanggungjawabkan keputusan tersebut.

2. *Locus of control* eksternal

Locus of control eksternal ialah sebagai suatu sikap yang meyakini terhadap seseorang bahwa dengan adanya upaya yang mereka lakukan bisa saja berhasil atau gagal dan bisa jadi mereka mampu untuk mengubahnya. *Locus of control* eksternal jika dimiliki oleh seseorang maka cenderung akan memiliki kurangnya ketekunan dalam hal berusaha maupun bekerja untuk meraih tujuan, hal ini bisa dilakukan dengan memanfaatkan adanya peluang (Fakhidah, 2012).

2.1.5 **Role Stress**

Sopiah (2017:27) mendefinisikan *role stress* sebagai suatu keadaan yang sulit untuk dipahami oleh individu terkait apa yang sebenarnya menjadi tugasnya dan apa sebenarnya peran yang diberikan di tempat mereka bekerja. Maka dari itu, hal ini dapat membuat individu menghadapi stres terkait adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran ini muncul disebabkan karena munculnya ketidaksesuaian harapan individual di dalam organisasi kepada individu lain di dalam maupun di luar organisasi. Munculnya

ketidakjelasan peran dikarenakan minimnya informasi yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas ataupun pekerjaan yang telah diberikan.

Role stress mengacu pada situasi yang dihadapi oleh individu sebab terdapat pengaruh yang bertolak belakang terhadap situasi yang sebenarnya, hal ini diakibatkan karena tidak adanya sikap independen dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan itu menjadi bias serta tentu dapat memberikan kerugian kebeberapa pihak. Nasir dkk. (2014) menjelaskan bahwa stres peran (*role stress*) ialah adanya situasi dalam lingkungan pekerjaan terdapat ekspektasi dari sekumpulan anggota dalam organisasi sebagian mengalami kondisi sulit yaitu tidak jelasnya peran yang diberikan (*ambiguity*), tidak sesuainya peran yang diberikan akibatnya terdapat antar peran berselisih paham satu dengan yang lain (*conflict*) serta meningkatnya tekanan dalam bekerja (*overload*).

Kreitner dan Kinicki (2014:351) menyatakan bahwa *role stress* sebagai suatu tindakan yang bisa dikaitkan dengan karakter seseorang, hal ini dapat dianggap sebagai bagian dari konsekuensi perilaku eksternal, peristiwa, maupun kondisi yang mampu memengaruhi psikologis seseorang. Stres peran (*role stress*) merupakan suatu kondisi yang memang tidak bisa dihindari oleh seseorang, di samping itu *role stress* yang dihadapi dapat diminimalisir dengan tujuan kondisi seperti ini tidak memberikan dampak negatif pada psikologis seseorang dalam sebuah organisasi.

Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, *role stress* merupakan suatu keadaan yang sulit dialami oleh individu tertentu dalam sebuah organisasi dengan kurangnya informasi sehingga mereka tidak memahami tugas, tujuan dan harapan dari peran yang mereka mainkan. *Role stress* yang dialami oleh individu tertentu dalam sebuah organisasi apabila tidak dikelola dan dikurangi maka akan memeberikn efek negatif pada psikologis individu tertentu dalam sebuah organisasi karena *role stress* ini tidak dapat dihindari.

Litania dkk. (2018) menjelaskan bahwa adanya dampak potensial dari konflik peran maupun ketidakjelasan peran sangatlah berbahaya, karena dampak yang terkena bukan saja individual melainkan juga organisasi dan tentu hal ini juga akan memengaruhi menurunnya kualitas kerja dari suatu organisasi. Fisher *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa stres peran didasari oleh dua faktor, yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

1. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran terjadi yaitu ketika individu satu dan individu yang lainnya sedang bersaing karena mengalami peningkatan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Konflik peran terdiri atas dua tipe dalam pengurusan organisasi yaitu *inter role conflict* dan *Intra role conflict*. *Inter role conflict* bisa terjadi ketika karyawan menjalankan dua atau lebih peran yang searah ataupun yang berlawanan dengan pekerjaannya. *Intra role conflict* bisa terjadi ketika karyawan diberikan pekerjaan yang tidak searah dan dari orang yang berbeda pula. *Person role conflict* terjadi ketika terdapat suatu kewajiban dalam pekerjaan serta adanya nilai pada organisasi yang tidak sesuai akan nilai dari individu itu sendiri. Munculnya konflik peran didasari oleh adanya ketidaksesuaian diantara harapan dari individu dengan orang lain di dalam dan atau di luar organisasi.

2. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan peran ini terjadi apabila karyawan mengalami kebingungan terkait tugas-tugas yang diberikan, harapan dari hasil kerja serta bagaimana tingkat kewenangan pada setiap karyawan. Ketidakjelasan peran ini mengacu pada karyawan baru terhadap lingkungan kerja yang baru pula. Ketidakjelasan peran terjadi ketika karyawan merasakan adanya ketidakjelasan menyangkut informasi yang diberikan guna menuntaskan kewajiban atas pekerjaannya dan juga tidak

mendapatkan informasi yang jelas dan akurat menyangkut pendeskripsian tugas serta kewajiban terhadap pekerjaannya.

Pelaksanaan suatu pekerjaan atau penugasan audit hal yang biasa dialami oleh seorang auditor ialah stress peran yang berlebihan (*role stress*). Bekerja didalam perusahaan maupun organisasi yang pasti dalam pelaksanaan penugasan auditnya sebagai auditor internal tentu akan dihadapi oleh permasalahan misalnya, ketika auditor wajib memberitahukan temuannya yang tidak memberikan keuntungan terkait evaluasi kinerjanya oleh objek auditnya. Auditor internal menjadi salah satu profesi yang dikenal memiliki peluang terjadinya stress peran (*role stress*) saat bekerja terlebih ditambah luasnya lingkup kegiatan yang mesti dikerjakan.

Litania dkk. (2018) menyatakan bahwa sebenarnya auditor internal hanya mempunyai dua indikator utama yang sering ditemui saat penugasan audit sedang berlangsung, terdapat dua faktor yang menjadi pemicu dari *role stress* yang dirasakan ialah konflik peran (*role conflict*) serta ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). *Role conflict* terjadi ketika auditor mempunyai beban kerja yang berlebihan dengan minimnya sumber daya yang diperlukan guna menyelesaikan pekerjaannya. *Role ambiguity* terjadi ketika auditor auditor dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi kurang memperoleh informasi mengenai tujuan maupun tanggungjawabnya dalam bekerja.

2.1.6 Keahlian Audit

Ikatan Akuntan Indonesia (2016) menjelaskan bahwa auditor ketika ingin menggapai sesuatu keahlian tertentu maka terlebih dahulu harus menyelesaikan pendidikan formal maupun praktik audit, tidak hanya itu auditor juga perlu mengikuti pelatihan teknis maupun pendidikan umum. Dengan memiliki keahlian audit untuk melaksanakan profesinya sebagai auditor maka

sebelum itu auditor perlu menyelesaikan pendidikannya, sudah mengikuti pelatihan teknis terkait praktik akuntansi serta secara khusus telah mengikuti pelatihan teknik auditing. Menurut Jaya dkk. (2016) Keahlian ialah apabila auditor mempunyai pengalaman yang cukup untuk menjalankan penugasan auditnya secara objektif, cermat dan seksama. Fajrin Noho dkk (2021) menyatakan bahwa keahlian lebih mengarah pada auditor yang mempunyai keterampilan, pengetahuan maupun pengalaman yang cukup guna menjalankan penugasan auditnya. Dengan semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh auditor maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat serta begitu pula sebaliknya.

Kode Etik dan Standar Audit BPKP (2014) menjelaskan bahwa keahlian audit dapat berupa keahlian terkait pemeriksaan serta penguasaan masalah yang hendak diperiksa atau adanya pengetahuan yang mampu membantu tugas pemeriksaan. Keahlian yang dimaksud yaitu : menyusun rencana pemeriksaan, membuat Program Kerja Pemeriksaan (PKP), pelaksanaan Program Kerja Pemeriksaan, membuat Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP), membuat Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), mendistribusikan LHP, dan memeriksa Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP).

Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, keahlian audit merupakan suatu keahlian sebagai seorang auditor dengan memiliki pemahaman, pengetahuan dan keterampilan akan suatu masalah dalam suatu organisasi agar dapat memecahkan masalah yang terjadi. Selain itu, dengan keahlian yang dimiliki tentu auditor membutuhkan suatu pengakuan atau berupa sertifikasi sebagai seorang auditor yang memiliki keahlian yang memadai.

Pedoman standar audit intern pemerintah Indonesia oleh Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia Indonesian (AAIPI) pada tahun 2014. Didalam peraturan tersebut menyebutkan bahwa auditor harus mempunyai dan menambah pengetahuan, ketrampilan maupun kompetensi lain yang sebenarnya

dibutuhkan oleh seorang auditor guna menjalankan tanggungjawabnya. Terdapat salah satu faktor yang menjadi pemicu dari kompetensi maupun keahlian dari aparat pemeriksa menurun yaitu karena minimnya tingkat pendidikan serta pelatihan, keterampilan dari aparat pemeriksa dengan sertifikasi jabatan fungsional auditor atau JFA (Astrawan dkk. 2016). Pendidikan dan pelatihan menjadi hal dasar yang bisa meningkatkan pengetahuan auditor dan hal ini bisa menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kemampuan auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya dengan maksimal. Dengan meningkatkan keahlian auditor, maka untuk peluang terjadinya kekeliruan dapat diminimalisir.

2.1.7 *Psychological Well Being*

Ryff (2018) mendefinisikan *psychological well being* yaitu sebagai hasil penilaian seseorang akan dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman hidupnya. Dimana dengan terdapatnya penilaian pada pengalaman dapat mengakibatkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaannya yang hendak berakibat pada kesejahteraan psikologisnya jadi rendah ataupun seseorang pula bisa berupaya membetulkan jalur hidupnya supaya kesejahteraan psikologisnya bisa bertambah. Bisa ditunjukkan kepada seseorang yang mempunyai kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) yang baik hanya leluasa dari segi kesehatan mental secara negatif misalnya, seseorang dihadapi dengan perasaan takut serta sebagainya.

Ramadhani *et al.*, (2016) mendefinisikan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) ialah suatu kondisi yang dapat menaikkan kemampuan secara maksimal pada individu yang berhubungan dengan dimensi subjektif, sosial, psikologis serta terdapatnya tingkah laku yang menyangkut kesejahteraan. Menurut Tanujaya (2014) kesejahteraan psikologis ialah suatu kondisi dialami oleh seseorang yang sejahtera, dimana seseorang beraktivitas di

kehidupannya dengan lebih berguna mempunyai tujuan yang jelas, bisa berperan secara optimal serta mempunyai evaluasi positif terhadap kehidupan.

Schultz (2015) kesejahteraan psikologis sebagai wujud guna positif supaya tujuan bisa dicapai oleh orang yang sehat. Kesejahteraan psikologis lebih menampilkan bagaimana psikologis orang bisa berfungsi dengan baik serta positif. Snyder dan Lopez (2012) menerangkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan cuman mengacu pada hilangnya kesulitan, melainkan menyangkut keterikatan secara aktif di duniawi, memahami arti dan tujuan dalam hidup serta memiliki hubungan yang aktif dan positif dengan seseorang.

Pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, *psychological well being* yaitu sebagai suatu keadaan dimana individu tidak hanya terbebas dari segi kesehatan mental seperti terbebas dari suatu tekanan atau penderitaan, melainkan individu dapat lebih memahami arti dan tujuan hidupnya serta lebih memahami bagaimana seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologinya sendiri ataupun pasrah akan keadaannya yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologinya.

Ryff (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, antara lain :

1. Faktor Demografis

Faktor ini menyangkut beberapa hal yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu:

- a) Usia, dengan perbandingan usia dapat memengaruhi perbandingan ukuran kesejahteraan psikologis seseorang. Pada penelitiannya menunjukkan jika ukuran penguasaan lingkungan, otonomi serta ikatan positif terhadap orang lain meningkat bertepatan dengan bertambahnya usia, terlebih dari usia dewasa, muda serta madya.

- b) Jenis kelamin, dengan terdapatnya perbandingan jenis kelamin bisa memengaruhi sebagian ukuran dari kesejahteraan psikologis. Pada perempuan mempunyai keahlian yang lebih baik dalam menjalankan hubungan yang positif terhadap orang lain serta perempuan pula mempunyai perkembangan pribadi yang lebih baik dibandingkan oleh seorang pria.
 - c) Status sosial ekonomi, dengan terdapatnya perbandingan didalam status sosial ekonomi mempunyai hubungan pada tingkatan kesejahteraan psikologis seseorang. Ditemukan bahwa adanya status pekerjaan yang besar maka akan menambah kesejahteraan psikologis oleh individu.
 - d) Budaya, pasti budaya dan masyarakat mempunyai hubungan yang erat akan nilai, norma dan kebiasaan didalam kehidupan bermasyarakat. Perbedaan *psychological well being* antar masyarakat yang mempunyai budaya atau kebiasaan yang beda-beda, terdapatnya warga berbudaya yang berorientasi pada individualisme serta kemandirian. Tidak hanya itu, terdapat pula masyarakat yang mempunyai budaya berorientasi kolektifitas serta saling ketergantungan satu sama lain.
2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial ialah mengacu pada rasa aman, perhatian, penghargaan atau pertolongan untuk individu yang diperoleh dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial ini didapatkan dari bermacam pihak misalnya pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dokter, ataupun organisasi sosial.

3. Kesehatan Fisik

Vitalitas subjektif tidak cuma berhubungan dengan dengan aspek psikologis namun dapat pula berkaitan dengan kesehatan fisik. Indikasi pada kesehatan fisik diprediksi sebab adanya penurunan energi dalam kehidupan sehari-hari.

4. Pemberian Makna pada Hidup

Pemberian makna akan pengalaman hidup memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan psikologis. Ryff (1989) menjelaskan bahwa dengan pemberian makna pada pengalaman hidup mampu memberikan dampak positif akan mencapai kesejahteraan psikologis yang positif.

5. Religiusitas

Religiusitas menyangkut agama serta spritualitas dimana perihal ini merupakan hal utama bagi kesejahteraan psikologis seseorang. Individu yang mempunyai tingkatan religiusitas yang besar akan lebih bisa untuk memaknai peristiwa akan hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna serta meyakini kalau seluruh permasalahan dalam hidup pasti akan berkaitan dengan Tuhan.

Kesejahteraan psikologis (*Psychological well being*) ialah adanya keadaan seseorang yang dipengaruhi oleh psikologis yang positif misalnya dengan mengenali dirinya sendiri, interaksi sosial yang positif, memiliki arah ataupun tujuan hidup yang jelas, jadi individu yang terus tumbuh, penguasaan lingkungan sekitarnya serta otonomi. Ryff (2018) menjelaskan bahwa konsep kesejahteraan psikologis terdiri atas 6 dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Kemandirian (*Autonomy*)

Kemandirian merupakan kemampuan yang dipunyai oleh individu dalam membuat keputusannya sendiri dengan lebih mandiri, mempunyai

kemampuan untuk menjauhi berbagai macam tekanan sosial dan dapat berperilaku dengan cara yang semestinya, mempunyai kemampuan untuk bisa lebih mengendalikan tingkah lakunya sendiri dan bisa menilai dirinya sendiri dengan mengacu pada standar personal.

2. Penguasaan Lingkungan (*Envirolmental Growth*)

Penguasaan lingkungan merupakan suatu kemampuan yang dipunyai oleh individu untuk memilah dan membentuk lingkungan yang cocok dengan kebutuhan serta nilai individu itu sendiri, bisa memahami dan mempunyai kompetensi dalam hal mengatur lingkungan serta bisa mengontrol ketentuan yang bersifat kompleks.

3. Pertumbuhan Diri (*Personal Growth*)

Pertumbuhan diri merupakan rasa yang dimiliki oleh seseorang guna meningkatkan pertumbuhan diri dan tingkah laku diri dari waktu ke waktu, bersifat terbuka untuk memperoleh pengalaman baru, serta bisa menyadari potensi yang dimiliki.

4. Hubungan Positif dengan Orang lain (*Positive Relations with Others*)

Hubungan yang positif dengan orang lain memiliki makna bahwa dengan memiliki hubungan yang hangat dan saling mempercayai satu sama lain, mempunyai empati, berinteraksi secara akrab dan menghargai pemberian serta penerimaan satu sama lain.

5. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Tujuan hidup merupakan suatu sikap dengan meyakini bahwa dihidup ini harus mempunyai tujuan yang jelas dan memiliki makna dari kehidupan dimasa lalu, mampu mengontrol diri serta mempunyai pemikiran yang positif dalam hidup.

6. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri merupakan suatu sikap yang positif pada diri sendiri dengan mengetahui dan menerima berbagai macam aspek yang terdapat didalam dirinya, serta mempunyai arah pandang yang positif akan kehidupan pribadi di masa lampau.

2.2 Tinjauan Empiris

Ni Kadek Yunita Ardaleni dan I D.G. Dharma Suputra (2018) yang berjudul pengaruh etika profesi dan keahlian audit pada kinerja auditor dengan skeptisisme profesional auditor sebagai variabel mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan etika profesi berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali, keahlian audit berpengaruh positif signifikan pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali, skeptisisme profesional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Skeptisisme profesional auditor memediasi pengaruh positif etika profesi pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali dan skeptisisme profesional auditor memediasi pengaruh positif keahlian audit pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali .

Natasia Andini, Triani Sylvana Sihombing, Ema Saputri Br Tarigan dan Tetty Tiuma Uli Sipahutar (2019) yang berjudul pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (studi kasus di BPKP Perwakilan Sumatera Utara). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor di BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

Suparlan dan Alri Sanjayadi (2019) yang berjudul, analisis pengaruh independensi dan *locus of control* terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial

independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Independensi merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur kejujuran seorang auditor dan sikap independensi sangat dituntut pada auditor. *Locus of control* diyakini bahwa dengan semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Kabupaten Lombok Timur.

Desiawati Putu Tuwentia dan Astika Ida Bagus Putra (2019) yang berjudul, *the potency of internal locus of control in moderating the effect of role conflict, role ambiguity and role overload upon auditor performance*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa locus of control internal memperlemah pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor, locus of control internal memperlemah pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dan locus of control tidak dapat memoderasi pengaruh role overload terhadap kinerja auditor.

Iriansyah, Halim Usman dan Duriani (2020) yang berjudul pengaruh *locus of control* dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat se-Luwu Raya). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan dan sikap rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Inspektorat se-Luwu Raya (Kota Palopo, Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu Utara dan Kabupaten Luwu Timur). Dimana dalam melaksanakan tanggung jawabnya salah satu hal yang mempengaruhi auditor yakni faktor individual dari auditor itu sendiri, faktor individual yaitu *locus of control*. sikap rekan kerja bukanlah hal pokok dalam menentukan hasil kerja seorang auditor.

Jemmy Esrom Serang dan Wiwik Utami (2020) yang berjudul *The Effect of Professionalism, Leadership Style, Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance (study at a Public Accounting Firm in Jakarta)*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor karena jawaban tidak konsisten dan *locus of Control* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini membuktikan bahwa *locus of Control* pada seorang auditor tidak mengurangi atau meningkatkan Kinerja

Siska Zuliana dan Yudi Partama Putra (2020) yang berjudul pengaruh independensi, *role stress*, dan *burnout* terhadap kinerja auditor internal (Studi Empiris Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu. *Role stress* yang terdiri dari *role ambiguity*, *role conflict*, berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor internal, sedangkan *role over* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu. *Burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu. Independensi, *role ambiguity*, *role over*, *role conflict* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu.

Harlyn Lindon Siagian dan Doli Silaban (2021) yang berjudul *locus of control*, keahlian auditor dan kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locust of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, keahlian auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, *locust of control* dan keahlian auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Thahira Qarimma Nursabilla, Gayatri, Herkulanus Bambang Suprasto dan Maria Mediatix Ratna Sari (2021) yang berjudul kecerdasan spiritual memoderasi hubungan antara kesejahteraan psikologis, stres peran dan kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, stres peran dapat mengganggu kinerja auditor. Kecerdasan spiritual auditor berpotensi memperkuat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja auditor, kecerdasan spiritual mengurangi dampak stres peran pada kinerja auditor.

Rossy Maulida, Widaryanti dan Nurul Latifah P (2021) yang berjudul pengaruh *healthy lifestyle*, *psychological well being* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor dengan *task complexity* sebagai pemoderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *psychological well being* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. sedangkan *healthy lifestyle* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Task complexity* tidak dapat memoderasi pengaruh *healthy lifestyle*, *psychological well being* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Khairun Nisa (2022) yang berjudul pengaruh struktur audit, *locus of control* dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor internal pada Inspektorat Kota Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal, *locus of control* dan pemahaman *good governance* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Secara simultan menunjukkan bahwa struktur audit, *locus of control* dan pemahaman *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal.