

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA *INTERNAL AUDITOR* DENGAN KULTUR LOKAL *TRI HITA KARANA* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Komang Adi Kurniawan Saputra

Universitas Pendidikan Ganesha
Email: elkomang@yahoo.co.id

Abstract: The Effect of Locus of Control on Performance and Auditor internal Work Satisfaction with Tri Hita Karana Local Culture as Moderating Variable. This study aims to determine the effect of Locus of Control on performance and job satisfaction of internal auditors star hotels in Bali, as well as local culture Tri Hita Karana as a moderation of this influence. There were 62 internal auditors of star hotels involved in this research. The results of this study indicate a significant influence between Locus of Control on performance and job satisfaction of internal auditors with the local culture Tri Hita Karana as a variable moderation.

Abstrak: Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal dengan Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh dari *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal hotel berbintang di Bali, serta kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi. Terdapat 62 auditor internal hotel berbintang yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* pada kinerja dan kepuasan kinerja auditor internal dengan Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.

Kata Kunci: *Locus of Control, Performance, Job Satisfaction, Tri Hita Karana, Auditor internal*

Perkembangan hotel berbintang di Bali sangat pesat sehingga terjadi persaingan-persaingan usaha yang sangat kompetitif dan kompleks, sehingga menuntut para pimpinan atau manajemen perusahaan untuk dapat mengelola perusahaannya secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini membuat pimpinan tidak dapat lagi secara langsung mengawasi aktivitas perusahaan sehingga harus mendelegasikan sebagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dipikulnya kepada pihak lain, yaitu auditor internal. Departemen *internal auditing* mampu membantu manajemen dalam hal mengawasi kegiatan-kegiatan yang tidak dapat diawasi sendiri oleh manajemen puncak, membantu manajemen pada bidang-bidang teknis, dan membantu proses pengambi-

lan keputusan (Sawyer. *et al* 2005: 30-34).

Pada industri perhotelan di Bali, auditor internal sering dihadapkan kepada suatu dilema, yaitu bahwa adanya tuntutan dari manajemen puncak yang terkadang secara langsung maupun tidak langsung mengharuskan auditor internal hotel tersebut melanggar norma-norma dan kode etik profesi auditor internal itu sendiri. Resiko yang akan diterima auditor internal pada perusahaan perhotelan ini kemungkinan akan kehilangan pekerjaan ketika tidak mengikuti keinginan manajemen, hal itu bisa saja terjadi karena bertentangan dengan keinginan manajemen yang terkadang memiliki kepentingan-kepentingan tersendiri.

Permasalahan tersebut yang memungkinkan peneliti menggunakan auditor internal hotel ber-



bintang di Bali sebagai obyek penelitian. *Locus of control* diperlukan untuk menghindari kecurangan-kecurangan seperti itu, yang merupakan suatu kepribadian atau variabel yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku seseorang.

Hasil penelitian Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bahwa *Locus of control* internal secara signifikan berhubungan dengan tingkat pengalaman untuk perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, namun tidak demikian pada perusahaan yang lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Locus of control* dan tingkat pengalaman di dalam perusahaan yang tidak terstruktur bisa menjadi fungsi adanya kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi auditor yang memiliki *Locus of control* internal dalam lingkungan perusahaan yang tidak terstruktur, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) berdasarkan sampel yang terdiri dari 50 orang auditor internal yang berasal dari enam perusahaan AS yang berkedudukan di wilayah Midwest. Penelitian menunjukkan bahwa auditor internal dengan kecenderungan *Locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal, sehingga konsisten dengan penelitian Hyatt dan Prawitt (2001).

Sesuai hasil penelitian Patten (2005) yang dikembangkan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang diantaranya adalah belum digunakannya variabel moderasi atau variabel yang mampu memperkuat *Locus of control* yang berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) auditor internal. Hal ini dijadikan dasar peneliti menggunakan suatu budaya lokal yang telah menjadi pedoman hidup orang Bali, seperti Tri Hita Karana (THK). THK digunakan karena penelitian ini akan dilakukan di Bali terhadap auditor internal hotel berbintang.

Konsep THK merupakan konsep nilai kultur lokal yang telah tumbuh, berkembang dalam tradisi masyarakat Bali, dan bahkan saat ini telah menjadi landasan falsafah bisnis, filosofi pengembangan pariwisata, pengaturan tata ruang, dan rencana strategik pembangunan daerah. Penggunaan variabel THK ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2009) yang menyatakan bahwa Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh

positif dan signifikan kepuasan kerja.

Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini juga didukung dengan adanya program Pemerintah Daerah Provinsi Bali yang menyelenggarakan *Tri Hita Karana Award* bagi hotel berbintang di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya THK Award tersebut maka tentunya diperlukan struktur organisasi yang baik dan manajemen yang handal dalam kaitannya dengan budaya organisasi, serta peran budaya THK didalam hotel berbintang yang dijadikan sebagai pedoman bagi semua elemen perusahaan dalam melakukan pekerjaan termasuk auditor internal, manajemen puncak, serta karyawan-karyawan lain dibawah manajer (JournalBali 2010). Hal ini dijadikan ide dasar pemikiran penggunaan THK sebagai pemoderasi antara *Locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) terletak pada lokasi penelitian, jumlah perusahaan, pengukuran variabel, jumlah variabel yang digunakan dan teknik pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *personally administered questionnaires* (kuesioner secara personal) karena lokasi antar responden relatif berdekatan. Dengan metode ini paket survei disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti, sehingga peneliti berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden (Indriantoro dan Supomo 2009: 154), sedangkan Patten (2005) menggunakan teknik *mail survey/mail questionnaires* (kuesioner melalui pos) sehingga kuesioner yang diajukan kepada responden dan jawaban responden dikirim melalui pos. Penelitian Patten (2005) dilakukan pada 6 (enam) perusahaan manufaktur di USA, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan beberapa sampel yang dipilih dari 159 hotel berbintang yang ada di Bali. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu kultur lokal Bali Tri Hita Karana yang sebelumnya tidak digunakan oleh Patten (2005) dalam penelitiannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dengan kul-

tur lokal Bali Tri Hita Karana sebagai variabel pemoderasi.

Harapan akan hasil penelitian ini adalah Penelitian ini dapat memotivasi para pimpinan perusahaan perhotelan di Bali untuk mengimplementasikan falsafah kultur Bali Tri Hita Karana sebagai budaya perusahaan karena akan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh nilai-nilai yang tertuang dalam kultur lokal Tri Hita Karana yaitu nilai integritas, etos kerja, dan kelestarian lingkungan. Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi para *supervisor* dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang mereka lakukan terhadap auditor internal berdasarkan pada *Locus of control*.

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang hasil penelitian ini, maka pada bagian selanjutnya akan diuraikan tentang kajian teoritis, metode penelitian, dan hasil penelitian. Selanjutnya, pemahaman secara mendalam tentang hasil analisis empiris akan disajikan dalam kesimpulan penelitian dan kemungkinan penelitian di masa mendatang.

Hidayati (2002) menjelaskan bahwa sebagai bagian dari ilmu keperilakuan (*behavioral science*), teori-teori akuntansi keperilakuan dikembangkan dari penelitian empiris atas perilaku manusia di organisasi. Dengan demikian, peranan penelitian dalam pengembangan ilmu itu sendiri sudah tidak diragukan lagi. Ruang lingkup penelitian di bidang akuntansi keperilakuan sangat luas sekali, tidak hanya meliputi bidang akuntansi manajemen saja, tetapi juga menyangkut penelitian dalam bidang etika, auditing (pemeriksaan akuntan), sistem informasi akuntansi bahkan juga akuntansi keuangan.

Akuntansi keperilakuan, dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, mencerminkan dimensi sosial dan budaya manusia dalam suatu organisasi (Ikhsan dan Ishak 2005: 23). Ruang lingkup akuntansi keperilakuan sangat luas, yang meliputi antara lain: (1) aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap desain dan konstruksi sistem akuntansi, (2) studi reaksi manusia terhadap format dan isi laporan akuntansi, (3) cara informasi diproses untuk membantu dalam pengambilan keputusan, (4) pengembangan teknik pelaporan yang dapat mengkomunikasikan perilaku para pemakai data, dan (5) pengembangan strategi untuk

memotivasi dan mempengaruhi perilaku, cita-cita serta tujuan dari orang-orang yang menjalankan organisasi (Ikhsan dan Ishak 2005: 23-24).

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans 2005: 182-183). Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Ikhsan dan Ishak 2005: 55-56). Dalam penelitian keperilakuan, teori ini diterapkan dengan dipergunakannya variabel *Locus of control*. Variabel tersebut terdiri dari dua komponen yaitu *internal Locus of control* dan *external Locus of control*.

Teori *Locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam locus internal atau eksternal. Rotter (1990) dalam Hyatt & Prawitt (2001) menyatakan bahwa *Locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal Locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external Locus of control*.

Individu yang mempunyai sifat *locus of control* eksternal cenderung untuk lebih berperilaku manipulatif dari pada individu yang mempunyai sifat *Locus of control* internal (Kurnia 2002). Akan tetapi, sifat tersebut tidak secara langsung berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan manipulatif.

Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses seder-

hana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Mangkunegara 2010: 9).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas. Menurut Mangkunegara (2010: 9), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada individu menurut Mangkunegara (2010: 29-36) secara garis besar dapat diukur dengan menggunakan kriteria: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) produktivitas, 4) ketepatan waktu, dan 5) pengawasan. Sedangkan pengukuran kinerja karyawan/ auditor internal perusahaan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan konsep pengukuran kinerja yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001) serta Patten (2005) yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pertanyaan yang disampaikan, keputusan yang diambil, kepercayaan kerja, dan daerah organisasi kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Luthans 2005: 211-212). Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi karena adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya. Kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significance*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Dan ketiga, faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas

organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Luthans 2005: 217).

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Luthans 2005: 212). Artinya *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang atau lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja (Maryani 2010).

Luthans (2005: 212-214) menyebutkan terdapat lima indikator spesifik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran/gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kultur lokal Bali Tri Hita Karana (THK) diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini. THK adalah sebuah filosofi yang sekaligus menjadi konsep kehidupan dan sistem kebudayaan masyarakat Bali. Konsep kehidupan yang mengedepankan prinsip-prinsip kebersamaan, keselarasan, dan keseimbangan antara tujuan ekonomi, pelestarian lingkungan dan budaya, estetika dan spiritual (Tenaya 2007). Konsep THK merupakan konsep harmonisasi hubungan yang selalu dijaga masyarakat Hindu Bali meliputi: parahyangan (hubungan manusia dengan Tuhan), pawongan (hubungan antarmanusia), dan palemahan (hubungan manusia dengan lingkungan) yang bersumber dari kitab suci agama Hindu Baghavad gita. Oleh karena itu, konsep THK yang berkembang di Bali, merupakan konsep budaya yang berakar dari ajaran agama (Riana 2010).

Dalam pustaka suci veda juga ditemukan bahwa nilai-nilai etos kerja orang Hindu antara lain: kreativitas, kerja keras tanpa mengenal putus asa, menghargai waktu, kerja sama yang harmonis, satya wacana, efisiensi yang etis dan penuh prakarsa (Gunawan 2009).

Falsafah kultur Bali Tri Hita Karana yang menekankan pada teori keseimbangan menyatakan bahwa masyarakat Hindu cenderung memandang diri dan lingkungannya sebagai suatu sistem yang dikendalikan oleh

nilai keseimbangan, dan diwujudkan dalam bentuk perilaku: (1) selalu ingin mengadaptasikan diri dengan lingkungannya, sehingga timbul kesan bahwa orang Bali kuat mempertahankan pola, tetapi mudah menerima adaptasi, (2) selalu ingin menciptakan kedamaian di dalam dirinya dan keseimbangan dengan lingkungannya (Gunawan 2009). Dengan demikian, keseimbangan dengan lingkungan merupakan nilai budaya masyarakat Hindu yang sangat cocok diadopsi sebagai budaya organisasi.

Penerapan budaya Tri Hita Karana pada perusahaan perhotelan telah diapresiasi baik oleh Pemerintah Daerah Provinsi Bali dan terbukti membawa efek yang lebih baik bagi perkembangan perhotelan di Bali. Hal tersebut terbukti dengan diadakannya *Tri Hita Karana Award* sejak tahun 2000. THK Award ini berdampak positif bagi hotel-hotel yang meraih penghargaan, karena akan dipromosikan ke luar negeri dan di liput oleh media-media asing seperti *Lo Desol* yang merupakan media TV Perancis dan mendapatkan sertifikat *Green Globe 21*. Kegiatan ini juga mendapat dukungan dari American Travel Industry (Dalem 2008).

Auditor internal merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana mereka bekerja (Sawyer. *et al* 2005: 6-8). Auditor internal adalah orang atau badan yang melaksanakan aktivitas *internal auditing*. Oleh sebab itu, auditor internal senantiasa berusaha untuk menyempurnakan dan melengkapi setiap kegiatan dengan penilaian langsung atas setiap bentuk pengawasan untuk dapat mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks (Nasution 2003).

Sawyer. *et al* (2005: 12-13) menjelaskan bahwa tanggung jawab auditor internal pada berbagai perusahaan sangat beragam tergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya auditor internal wajib memberikan laporan langsung kepada pimpinan tertinggi perusahaan (direktur utama), atau ada pula yang melapor kepada pejabat tinggi tertentu lainnya dalam perusahaan (misalnya kepada kontroler), atau bahkan ada pula yang berkewajiban melapor kepada komite audit yang dibentuk oleh dewan komisaris. Jadi pemeriksaan intern yang dilakukan oleh auditor internal adalah merupakan suatu alat pengawasan yang penting

untuk mengukur dan menilai keefektifan pengawasan-pengawasan yang ada di dalam perusahaan.

Audit internal telah berkembang dari sekedar profesi yang hanya memfokuskan diri pada masalah-masalah teknis akuntansi menjadi profesi yang memiliki orientasi memberikan jasa bernilai tambah bagi manajemen. Audit internal menyediakan jasa-jasa yang mencakup pemeriksaan dan penilaian atas kontrol, risiko, kinerja, dan tata kelola (*governance*) perusahaan publik maupun privat (Sawyer. *et al* 2005: 3). Auditor internal memberikan informasi yang diperlukan manajer dalam menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Audit internal bertindak sebagai penilai independen untuk menelaah operasional perusahaan dengan mengukur dan mengevaluasi kecukupan kontrol serta efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan.

Studi yang terkait dengan penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), yang menyelidiki hubungan antara struktur audit dan karakteristik variabel *Locus of control* terhadap kinerja auditor, dan studi yang dilakukan oleh Patten (2005), yang menyelidiki dampak *Locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal. Hyatt dan Prawitt (2001) menyimpulkan bahwa riset dalam bidang psikologi dan perilaku organisasi memberi indikasi bahwa karakteristik lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan karakteristik pribadi karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Hyatt dan Prawitt (2001), pihak dengan *Locus of control* eksternal (atau auditor yang memiliki *Locus of control* yang lebih eksternal) akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada auditor yang memiliki *Locus of control* internal di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur.

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005), merupakan perluasan riset tentang hubungan struktur dan *Locus of control* dengan menjabarkan pengujian terhadap auditor internal dan lingkungannya dan menelaah dampaknya terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja. Dalam hal kinerja auditor internal, Patten (2005) menyimpulkan bahwa auditor internal dengan kecenderungan *Locus of Control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal.

Dalam penelitian Gunawan (2009) yang dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) di Bali, menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya menurut Gunawan (2009) kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang tertuang dalam falsafah kultur Bali Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini mampu untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang tertuang dalam falsafah kultur Bali Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini juga mampu menciptakan gaya kepemimpinan yang baik dan mampu memberikan kepuasan kerja bagi kepala LPD di Bali.

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. *Locus of control* baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja (Sarita dan Agustia 2009).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa auditor internal yang mempunyai *Locus of control* internal dianggap tingkat tekanan kerjanya terhadap pekerjaan lebih rendah, dan melaporkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Byrne 2011). *Locus of control* internal erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja auditor. Hal ini karena pribadi seseorang dengan *Locus of control* internal itu beranggapan bahwa segala sesuatu hasil yang mereka peroleh itu berasal dari usaha mereka sendiri, tanpa tergantung dengan pihak lain.

Seorang auditor akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula auditor yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan

serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya (Sarita dan Agustia 2009).

Hyatt dan Prawitt (2001) mengemukakan bahwa di dalam perusahaan yang tidak terstruktur, *internal Locus of control* berkinerja lebih tinggi dibandingkan eksternal *Locus of control*. Akan tetapi, bertolak belakang dengan yang diharapkan, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan dalam hal kinerja antara internal dan eksternal di dalam lingkungan perusahaan yang terstruktur. Hal ini berarti tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara pengalaman dan *Locus of control* untuk responden dari perusahaan yang lebih terstruktur.

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

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal (Zoraifi 2005). Karyawan/manajer yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka (Patten 2005).

Jika seorang auditor cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang auditor mempunyai kecenderungan memper-

cayai faktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja dari auditor (Sarita dan Agustia 2009).

Terkait dengan variabel moderasi yaitu THK (Tri Hita Karana), Gunawan (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya menurut Gunawan (2009) kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang tertuang dalam falsafah kultur Bali Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi dalam penelitian ini mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi secara langsung.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Desain penelitian survei merupakan suatu perancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu obyek penelitian berdasarkan suatu situasi atau kondisi tertentu dengan melihat kesesuaiannya dengan pernyataan atau nilai tertentu yang diikuti dan diamati dengan cermat dan teliti. Penelitian tentang dampak *Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor internal dengan kultur lokal Bali Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi, akan dilakukan survei kepada auditor internal sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah staf auditor internal pada departemen internal audit perusahaan perhotelan khususnya hotel berbintang di Bali yang jumlahnya 159 hotel (BPS Bali 2011). Pemilihan perusahaan perhotelan khususnya hotel berbintang yang ada di Bali, diharapkan akan meningkatkan tingkat pengembalian kuesioner dari jawaban responden dan kuesioner dapat dengan cepat kembali, sehingga akan meminimalkan terjadinya respon bias.

Karakteristik responden adalah staff internal audit hotel berbintang yang merupakan asli orang Bali dan pendatang yang telah menetap di Bali serta auditor internal yang mengerti serta memahami budaya masyarakat Bali, terutama kultur Tri Hita Karana, sehingga kuesioner yang diberikan tidak salah sasaran. Selain itu, responden yang dipilih adalah dari hotel yang memiliki auditor internal yang berada di Bali atau bukan hotel yang merupakan cabang dari hotel diluar Bali, sehingga para responden yakin paham

dan menerapkan budaya Tri Hita Karana tersebut didalam bekerja. Hotel berbintang yang dipilih adalah hotel yang menerapkan nilai-nilai THK didalam perusahaannya dengan motivasi yang berbeda-beda.

Untuk mendapatkan sampel yang bisa menggambarkan dan mencerminkan populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 159 hotel berbintang, maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Umar 2004 dalam Usman 2007). Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 10%, maka dapat ditetapkan jumlah sampel minimal sesuai perhitungan rumus Slovin sebesar 62 auditor internal. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu cara pemilihan sampel dengan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara proporsional dengan memperhatikan strata yang ada didalam suatu populasi tersebut (Sugiyono 2009: 118-119).

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Indriantoro dan Supomo 2009: 154). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik pengumpulan kuesioner. Total kuesioner yang dikirim keseluruhan sampel adalah 62 kuesioner sesuai jumlah sampel yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan *personally administered questionnaires* (kuesioner secara personal) yang artinya peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya tentang kuesioner dan dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden (Indriantoro dan Supomo 2009: 154). Maka dari itu, kuesioner yang dikirimkan kembali secara keseluruhan yaitu 62 kuesioner dan mampu digunakan untuk menguji penelitian.

Secara garis besar definisi operasional variabel *locus of control* menggunakan instrumen yang terdiri dari 29 item dan telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran *Locus of control* yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001), Patten (2005), Chetty (2008) dan Menezes (2008). Pernyataan untuk indikator *Locus of control* internal diberikan skor jawaban adalah 0. Pernyataan untuk indikator *Locus of control* eksternal diberikan skor jawaban adalah 1, sedangkan ada beberapa pernyataan dalam indikator tersebut yang merupakan distracter item. Dengan

menggunakan instrumen seperti ini, skor *Locus of control* dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal".

Tri Hita Karana diukur dengan 13 butir pertanyaan yang telah digunakan oleh Gunawan (2009). Skala Likert yang digunakan 1-5 berkisar antara "sangat setuju" pada batas skala (1) dan "sangat tidak setuju" pada batas skala (5). Variabel kinerja diukur dengan konstruk kinerja dari Patten (2005) yang terdiri dari 18 item untuk mengukur kinerja peserta survei. Hasil respon yang menggunakan skala 1-5 berkisar antara "sangat tidak setuju" pada batas bawah skala (1) dan "sangat setuju" pada batas atas skala (5). Variabel kepuasan kerja diukur dengan konstruk kepuasan kerja dari Patten (2005) yang terdiri dari 15 item untuk mengukur tingkat

kepuasan kerja peserta survei. Hasil respon yang menggunakan skala 1-5 berkisar antara "sangat tidak puas" pada batas bawah skala (1) dan "sangat puas" pada batas atas skala (5).

Variabel kontrol dalam penelitian ini usia responden (*age*), jenis kelamin (*gender*), gaji/upah (*fee*) dan pengalaman (*experience*). Informasi-informasi ini bisa peneliti libatkan sebagai variabel kontrol untuk memperkaya dan memperdalam penelitian ini. Alasan penelitian ini menggunakan variabel kontrol adalah pertama, hasil analisis lebih menjelaskan fenomena dengan optimal karena variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi variabel tergantung, pengaruhnya menjadi terputus. Kedua, analisis akan memiliki kekuatan statistik (*power*) yang lebih tinggi (Widhiarso 2011).

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dengan

Tabel 1
Gambaran Umum Responden

| | Karakteristik | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------------------------|-----------|----------------|
| GEN | Laki-laki | 37 | 59.7 |
| | Perempuan | 25 | 40.3 |
| AGE | 20-29 tahun | 13 | 21 |
| | 30-39 tahun | 20 | 32.3 |
| | 40-49 tahun | 15 | 24.2 |
| | 50-59 tahun | 7 | 11.3 |
| | 60 tahun atau lebih | 7 | 11.3 |
| EXP | < 1 tahun | 14 | 21 |
| | 1 - 2 tahun | 9 | 11.3 |
| | 2 - 5 tahun | 7 | 11.3 |
| | 5 - 10 tahun | 20 | 33.9 |
| | 10 tahun atau lebih | 12 | 22.6 |
| FEE | < Rp 2.000.000 | 4 | 9.7 |
| | > Rp 2.000.000 s/d Rp 4.000.000 | 20 | 30.6 |
| | > Rp 4.000.000 s/d Rp 6.000.000 | 18 | 30.6 |
| | > Rp 6.000.000 s/d Rp 8.000.000 | 20 | 29 |
| | > Rp 8.000.000 | 20 | 29 |
| LOC | Internal | 49 | 74 |
| | Eksternal | 13 | 26 |

Keterangan:

GEN: Jenis kelamin, AGE: Umur, EXP: Pengalaman kerja, FEE: Penghasilan/Gaji, LOC: *Locus of Control*

kultur lokal tri hita karena sebagai variabel pemoderasi digunakan uji interaksi yang sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA). Model regresi MRA dengan metode interaksi akan mengindikasikan terjadinya multikolinieritas sehingga dikembangkan metode lain yaitu analisis residual. Analisis residual ingin menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen dan moderat. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi (Ghozali 2009: 214-215). Analisis dengan menggunakan MRA harus diikuti dengan uji asumsi dasar, sehingga dalam penelitian ini digunakan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas.

Validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah sesuai mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi pearson, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah staff auditor internal pada 62 sampel hotel berbintang di Bali. Karakteristik responden yang diteliti dibedakan berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, serta jumlah penghasilan yang diterima setiap bulan. Dari 62 jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang diterima kembali sebanyak 62, hal ini berarti secara keseluruhan kuesioner yang disebar memiliki tingkat pengembalian 100% karena kuesioner dibawa dan diserahkan langsung oleh peneliti kepada responden. Secara umum, responden berjenis kelamin laki-laki (59,7%) lebih besar dari responden berjenis kelamin perempuan (40,3%), responden paling banyak berumur 30 hingga 39 tahun, bekerja lebih dari 5 tahun hingga 10 tahun dengan penghasilan merata antara lebih dari Rp 2.000.000 hingga lebih dari Rp 8.000.000. Hasil pengisian kuesioner terhadap variabel *Locus of control* didapatkan bahwa sebanyak 49 responden memiliki *Locus of control* internal dan sebanyak 13 orang memiliki *Locus of control* eksternal.

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya terhadap 62 responden diperoleh bahwa hasil instrumen yang dipergunakan adalah

valid dan reliabel dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 atau nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih dari 0,60. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Dari uji multikolinieritas didapatkan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 10 untuk masing-masing variabel sehingga diindikasikan terjadi multikolinieritas. Hal ini jelas terjadi karena ada kombinasi linier dari variabel *Locus of control* dan Tri Hita Karana. Untuk mengatasi hal ini uji regresi yang digunakan adalah uji residual. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji glejser. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas adalah variabel homokedastisitas, karena nilai signifikansi variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson Test* dan menunjukkan nilai uji Durbin Watson (DW) mendekati dua yaitu 1,923 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresinya. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk perhitungan distribusi normal diperoleh *p-value* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,839. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas nilai residual dapat terpenuhi.

Hasil uji *t* yang didapat pada tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata yang dimiliki masing-masing *locus of control* internal maupun eksternal.

Hasil uji *t* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,000. *P-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa responden yang memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja berbeda dengan responden yang memiliki *locus of control* eksternal. Perbedaan rata-rata kinerja responden yang memiliki *locus of control* internal dengan responden yang memiliki *locus of control* eksternal adalah sebesar 10,028. Rata-rata kinerja responden yang memiliki *locus of control* internal adalah sebesar 77,4898 sedangkan responden yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki rata-rata kinerja 67,4615. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja responden yang memiliki *locus of control* internal lebih tinggi dibanding responden yang memiliki *locus of control* eksternal.

Pada variabel kepuasan kerja juga terdapat perbedaan yang signifikan antara responden yang memiliki *locus of control* in-

Tabel 2
Hasil Uji T-Test

| Variabel | LOC | N | Rata-rata | t hitung | Signifikansi |
|----------|-----------|----|-----------|----------|--------------|
| PERF | Internal | 49 | 77.4898 | 5.624 | 0.000*** |
| | Eksternal | 13 | 67.4615 | | |
| JOBS | Internal | 49 | 61.6122 | 3.942 | 0.001*** |
| | Eksternal | 13 | 55.3846 | | |

Keterangan:

***) Signifikan pada 1%

**) Signifikan pada 5%

*) Signifikan pada 10%

LOC: *Locus of Control*, PERF: Kinerja *Internal Auditor*,

JOBS: Kepuasan Kerja *Internal Auditor*

Sumber: Data primer diolah

ternal dan responden yang memiliki *locus of control* eksternal karena nilai *p-value* untuk hasil uji t adalah sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Perbedaan rata-rata dari kepuasan kerja responden yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal adalah sebesar 6,22763. Rata-rata kepuasan kerja responden yang memiliki *locus of control* internal adalah sebesar 61,6122 dan rata-rata kepuasan kerja responden yang memiliki *locus of control* eksternal adalah sebesar 55,3846. Berdasarkan hasil ini didapatkan bahwa rata-rata kepuasan kerja responden yang memiliki *locus of control* internal lebih tinggi dibanding responden yang memiliki *locus of control* eksternal. Hasil uji t yang didapat menyimpulkan bahwa dilihat dari nilai rata-rata yang dimiliki masing-masing *locus of control* internal maupun eksternal, maka tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh auditor internal yang memiliki *locus of control* internal lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal.

Hasil signifikansi untuk kategori *locus of control* internal terhadap kinerja sebesar 0,000 (sig.<0,05) yang berarti bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan, untuk hubungan antara *locus of control* internal terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi yang sama yaitu 0,000 (sig.<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil uji t antara vari-

abel *locus of control* eksternal dengan kinerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,368 (sig.>0,05) yang artinya bahwa *locus of control* eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan untuk nilai signifikansi yang didapat pada hubungan antara *locus of control* eksternal dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,836 (sig.>0,05) yang artinya bahwa *locus of control* eksternal juga tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal.

Hasil yang didapat dari uji t tersebut diartikan bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh auditor internal memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya. Hal tersebut berarti bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja lebih baik dan tingkat kepuasan kerjanya yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal. Sehingga pada hasil uji beda ditemukan pengaruh yang sangat berbeda antar *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal yang dimiliki auditor internal terhadap pengaruhnya dengan kinerja dan kepuasan kerjanya.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil *absolute residual* dari model regresi antara Tri Hita Karana dengan *Locus of control* dan koefisien yang didapatkan adalah negatif, yaitu -0,95 untuk variabel kinerja dan -0,94 untuk variabel kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* berpengaruh

Tabel 3.
Hasil Uji T Variabel LOC Internal dan Eksternal terhadap JOBS dan PERF

| Kategori LOC | Variabel Penjelas | Variabel Respon PERF | | | Variabel Respon JOBS | | |
|-----------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|----------------------|-------------|--------------|
| | | Koefisien | t hitung | Signifikansi | Koefisien | t hitung | Signifikansi |
| Internal | Konstanta | 90,342*** | 63,492 | 0,000 | 73,971*** | 48,709 | 0,000 |
| | LOC | -1,679*** | -9,807 | 0,000 | -1,615*** | -8,836 | 0,000 |
| | R square | | 0,820 | | | 0,790 | |
| Eksternal | Konstanta | 87,149*** | 4,146 | 0,002 | 51,635** | 2.903 | 0,014 |
| | LOC | -1,313 | -939 | 0,368 | 0.250 | 0.211 | 0,836 |
| | R square | | 0,074 | | | 0,004 | |

Keterangan:

***) signifikan pada 1%

**) signifikan pada 5%

*) signifikan pada 10%

LOC: *Locus of Control*, PERF: Kinerja *Internal Auditor*, JOBS: Kepuasan Kerja *Internal Auditor*.

Sumber: Data primer diolah

signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dengan budaya Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. persamaan regresi antara variabel *Locus of control*, Tri Hita Karana, dan perkalian antara *Locus of control* dengan Tri Hita Karana (LOC*THK) dengan masing-masing variabel kinerja dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Pengujian tersebut menggunakan variabel kontrol. Nilai kebaikan model regresi (R kuadrat) adalah koefisien determinasi yang fungsinya mengetahui seberapa besar keragaman variabel respon dapat dijelaskan oleh variabel penjelas, sehingga dalam analisis regresi semakin tinggi nilai R kuadrat, maka akan semakin baik model regresi tersebut. Dari hasil pengujian, dapat diketahui bahwa R kuadrat mengalami kenaikan setelah regresi diberi penambahan variabel kontrol. Kenaikan R kuadrat pada regresi

dengan variabel respon kinerja sebesar 2,9 % yaitu dari 0,735 naik menjadi 0,764 sedangkan pada variabel respon kepuasan kerja kenaikan R kuadrat cenderung tinggi yaitu sekitar 10 % yaitu dari 0,638 meningkat menjadi 0,739. Hal ini disebabkan terdapat variabel kontrol yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja yaitu variabel umur.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara variabel kinerja dengan kepuasan kerja digunakan analisis korelasi. Hasil dari analisis korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,882 dengan signifikansi 0,000 (signifikan pada 1%).

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Taufiq (2004) yang menyatakan bahwa

Tabel 4.
Hasil Uji Residual

| Variabel | Koefisien | Signifikansi |
|-----------|-----------|----------------|
| Konstanta | 10,053*** | 3,746 (0,000) |
| PERF | -0,095*** | -2,683 (0,009) |
| Konstanta | 8,549*** | 3.472 (0,001) |
| JOBS | -0,094** | -2,313 (0,024) |

Sumber: Data primer diolah

Tabel 5
Nilai Kebaikan Model Regresi (R²)

| Variabel respon | R kuadrat | |
|-----------------|------------------------|-------------------------|
| | Tanpa variabel kontrol | Dengan variabel kontrol |
| PERF | 0,735 | 0,764 |
| JOBS | 0,638 | 0,739 |

Keterangan:

PERF: Kinerja *internal auditor*, JOBS: Kepuasan kerja *internal auditor*

Sumber: Data primer diolah

Locus of control secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor internal dengan *locus of control* internal melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Hasil pengujian antara pengaruh *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja, didapatkan hasil yaitu *locus of control* internal lebih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor internal, hal ini berarti auditor internal yang memiliki *locus of control* internal memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal. Variabel umur juga berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal yaitu jika semakin tinggi umur, maka semakin rendah kinerja auditor internal.

Dalam penelitian ini, mendapatkan hasil bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Penemuan ini konsisten dengan penelitian Patten (2005), Hyatt dan Prawitt (2001), Wilopo (2006), Sarita dan Agustia (2009), Kartika dan Wijayanti (2007), dan Menezes (2008) yang menyatakan bahwa variabel *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*Performance*) auditor internal, auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Variabel umur juga berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal yaitu jika semakin tinggi umur, maka semakin rendah kinerja auditor internal. Penjelasan hasil penelitian ini bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal (mereka yang meyakini

bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal, pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja auditor internal tergantung pada *Locus of control*.

Hasil uji residual, menyatakan bahwa variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap hasil *absolute residual* dari model regresi antara Tri Hita Karana dengan *locus of control*, sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi. Dari hasil uji beda yang dilakukan pada *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap pengaruhnya dengan kinerja, yang menyatakan *locus of control* internal lebih berpengaruh terhadap kinerja, maka dalam hasil uji residual yang dimaksud adalah auditor internal yang memiliki *locus of control* internal memiliki kinerja yang lebih baik dengan Tri Hita Karana sebagai pemoderasi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2009) yang menyatakan bahwa Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maryani (2010), Usman (2007) dan Sulaksono (2005) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penjelasan yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah bahwa *Locus of control* dan budaya Tri Hita Karana dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Maka dari itu, kondisi se-

perti ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya Tri Hita Karana bisa dan mampu diadopsi sebagai budaya organisasi dalam suatu perusahaan. *Locus of control* yang merupakan suatu pengendalian individu, bisa diperkuat oleh nilai-nilai yang terkandung dalam budaya Tri Hita Karana untuk mendapatkan kinerja yang baik bagi para auditor internal.

Hasil penelitian ini yang menguji pengaruh *Locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor internal dengan Tri hita Karana sebagai variabel moderasi yang menggunakan uji residual mendapatkan hasil bahwa *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. Sesuai hasil uji beda antara *locus of control* internal dengan *locus of control* eksternal terhadap kepuasan kerja, dihasilkan bahwa *locus of control* internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* internal memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dengan dimoderasi oleh kultur Tri Hita Karana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2009), Maryani (2010), Usman (2007) dan Sulaksono (2005). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya suatu organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* dengan diperkuat oleh adanya suatu budaya yang bisa dijadikan pedoman oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu budaya Tri Hita Karana mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan mendukung hasil penelitian dari Gunawan (2009) yang menyatakan bahwa Tri Hita Karana yang diadopsi sebagai budaya organisasi dengan nilai-nilai yang terkandung didalamnya mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dan adanya pengaruh variabel moderasi berupa budaya organisasi yaitu budaya Tri Hita Karana yang diterapkan pada hotel berbintang di Bali. Berdasar-

kan hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan.

Pertama, *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa auditor internal dengan *locus of control* internal memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor internal dengan *locus of control* eksternal. Kepuasan yang lebih tinggi itu dapat dirasakan oleh auditor internal yang memiliki *locus of control* internal, karena mereka lebih sadar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dari perusahaan dengan lebih baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan. Dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya, karena hanya tergantung dari nasib mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan mereka tidak akan selesai tanpa ada teguran dari pihak perusahaan.

Kedua, *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, auditor internal yang memiliki *locus of control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of control* internal lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan suatu kepuasan dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Ketiga, *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap kerjanya dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel moderating. *Locus of control* internal dengan didukung oleh budaya Tri Hita Karana sebagai budaya suatu organisasi mampu lebih meningkatkan kerjanya. Sedangkan, auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana dalam mencapai kerjanya. Hal ini berarti bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang rendah dan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi didalam perusahaannya.

Keempat, *Locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kerjanya dengan variabel Tri Hita Karana sebagai pemoderasi. *Locus of control* internal dengan

didukung oleh budaya Tri Hita Karana sebagai budaya suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya. Sedangkan, auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal, tidak dipengaruhi oleh budaya Tri Hita Karana didalam menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini berarti bahwa auditor internal yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi didalam perusahaannya.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang membatasi kesempurnaannya. Adapun keterbatasan tersebut antara lain: pertama, peneliti tidak mengkaji bagaimana jika auditor internal yang memiliki konflik antara *Locus of control* mereka dengan sistem pengendalian internal perusahaan. Penelitian akan datang perlu memperhatikan auditor internal yang memiliki konflik *Locus of control* dengan sistem pengendalian internal perusahaan untuk melihat apakah terjadi perbedaan kepuasan kerja antara auditor internal yang memiliki konflik dengan auditor internal yang tidak memiliki konflik.

Kedua, Penelitian ini menggunakan responden auditor internal hanya dari hotel berbintang yang ada di Bali, kemungkinan terdapat perbedaan persepsi dan pandangan dari auditor internal yang bekerja pada perusahaan-perusahaan lain yang tidak terwakili.

Terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, dapat menjadi acuan perbaikan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang. Pengiriman kuesioner, sebaiknya dilakukan pada para responden dalam waktu-waktu atau bulan-bulan yang senggang terhadap pekerjaan mereka. Karena, jika penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu-waktu atau bulan-bulan yang padat pekerjaan atau dalam masa pemenuhan target kerja para responden kepada perusahaan, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung dengan para responden. Waktu-waktu padat pekerjaan di perusahaan itu biasa di bulan-bulan yang mendekati akhir semester atau akhir tahun. Menambah jumlah responden yang ikut berpartisipasi dan menggunakan responden dari berbagai macam perusahaan baik berskala besar maupun sedang dan tidak hanya pada satu area tertentu untuk menambah validitas eksternal. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menguji penga-

ruh *locus of control* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* serta kultur Tri Hita Karana sebagai variabel moderasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Badan Pusat Statistik Wilayah Bali. (2011). Jumlah Hotel Berbintang di Bali Berdasarkan Kabupaten/Kota.
- Byrne, S. 2011. "Does Individual *Locus of Control* Matter in a JIT Environment?". *JAMAR*, Vol. 9, No. 1.
- Chetty, P. J. J. 2008. The Relationship between *Job Satisfaction* and *Locus of control* amongst Call Centre Representatives in a Call Centre in Durban, KwaZulu-Natal. *Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Social Science in the School of Psychology* University of KwaZulu-Natal Durban, South Africa.
- Dalem, A.A. R. 2008. "Sistem Manajemen Lingkungan, Tri Hita Karana dan Implementasinya pada Hotel". *Jurnal Bumi Lestari*, Vol 8 No.1 hal. 58-62.
- Ghozali, I. 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, K. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Hidayati, A. 2002. "Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan yang Melandasi". *JAAI*, Vol. 6, No. 2.
- Hyatt, T.A. dan Prawitt, D.F. 2001. "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect *job performance*?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, hal. 263-74.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. BPFY Yogyakarta.
- Ikhsan, A. dan Ishak, M. 2005. *Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Terhadap Ilmu Keperilakuan*. Editor Krista, Penerbit Salemba Empat.
- JournalBali. 2010. Hotel Bersaing Ketat Meraih THK Award 2010. Diunduh tanggal 28 Desember 2011. <http://www.JournalBali.com>

- Kartika, I. dan Wijayanti P. 2007. "Locus of Cotrol Sebagai Anteseden hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit". *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Kurnia. 2002. "Pengaruh Desain Organisa-sional dan *Locus Of Control* Terhadap Perilaku Manipulatif dalam Penetapan Harga Transfer: Sebuah Eksperimen Semu". *JAAI* Vol 6 No.1.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behaviour*. 10th Edition. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maryani. 2010. Pengaruh Budaya Organ-isasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Se-latan. *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Menezes, A. A. 2008, Analisis Dampak *Locus of control* Terhadap Kinerja Dan Kepu-asaan Kerja Auditor internal (Penelitian Terhadap Auditor internal Di Jawa Tengah). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Dipone-goro.
- Nasution, M. 2003. *Sekilas Tentang Auditor internal*. FE USU, Digtal Library.
- Patten, M. D. 2005. "An Analysis of The Im-pact of *Locus of Control* on Auditor in-ternal *Job Performance* and Satisfac-tion", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9. hal. 1016-1029.
- Riana, I. G. 2010. Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orien-tasi Kewirausahaan dan Orientasi Pas-ar serta Konsekuensinya pada Kinerja Usaha (Studi pada IKM Kerajinan Per-ak di Bali). *Disertasi* Program Pascasar-jana Universitas Brawijaya, Malang.
- Sarita, J dan D. Agustia. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Moti-vasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Au-ditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Air-langga*.
- Sawyer, L. B., Mortimer A. Dittenhofer dan James H. Scheiner. 2005. *Sawyer's In-ternal Auditing*. The Institute of Auditor internals. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono, T. 2005. Budaya Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubun-gan Antara Gaya Evaluasi Atasan Ter-hadap Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Bawahan (Studi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Wilayah Kantor BI Solo). *Tesis* Program Pascasarjan Uni-versitas Diponegoro.
- Taufiq, M.N. 2004. Analisis Pengaruh *Locus of control*, Tipe Perilaku, dan Pemenu-han Harapan Penggajian Terhadap Kepuasan kerja (Studi Penelitian Ter-hadap Dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta). *Tesis*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Tenaya, G A. I. 2007. Analisis Falsafah dan Konsep Akuntansi dalam Perspektif Fil-safat Kultur Bali Tri Hita Karana dan Kesadaran Internal Lembaga terhadap Hukum Perusahaan. *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Usman, U. 2007. Pengaruh Budaya Organ-isasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Pe-rusahaan Rokok di Jawa Timur. *Diser-tasi* Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Wilopo. 2006. "Faktor-faktor yang Berpen-garuh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur". *Jurnal Akun-tansi dan Teknologi Informasi*. Vol. 5 No. 2.
- Zoraifi, R. 2005. "Pengaruh *Locus of Control*, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Ker-ja, dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.5 No.1, hal. 12-26.