

Pengaruh *Locus of Control*, *Role Stress* dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well Being* sebagai Variabel Moderasi

Oktri Supyati Jaisyul Usrah¹, Haliah², Amiruddin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

oktrisupyati83@gmail.com haliah_feuh@yahoo.com amiruddinj64@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 12 Oktober 2022

Disetujui : 31 Oktober 2022

Dipublikasi : 1 Januari 2023

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor, dan bagaimana pengaruh *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor yang di moderasi oleh *psychological well being* pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dimana data yang dikumpulkan dari kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji autokorelasi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), dan untuk menguji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi dengan program SPSS. Hasil penelitian ini 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 meningkatnya *role stress* akan menurunkan kinerja auditor. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa *psychological well being* mampu memperkuat pengaruh *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.

Keywords: *Locus of control*, *Role stress*, Keahlian Audit, Kinerja Auditor, *Psychological well being*.

PENDAHULUAN

Pada masa reformasi ditandai dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah dan penerapan desentralisasi untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Hingga saat ini, pelaksanaan otonomi daerah dan penerapan desentralisasi mengharuskan pemerintah untuk bisa menerapkan prinsip akuntabilitas dan transparansi semakin meningkat dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam pelaporan keuangan agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good corporate governance*). Pada lingkungan pemerintah sangat membutuhkan peran dari pengawas internal perintah dalam menjamin pertanggungjawaban yang dibuat tidak mengandung rekayasa dan memiliki akuntabilitas yang tinggi (Siagian & Silaban, 2021). Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan system pengendalian intern di lingkungan pemerintahan secara menyeluruh.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 tahun 2019 tentang Perangkat Daerah menyatakan bahwa inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan

pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota. Inspektorat melaksanakan fungsi perencanaan program pengawasan, fungsi perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, fungsi pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Kementerian dalam negeri (Kemendagri) menilai bahwa kinerja Inspektorat daerah tidak maksimal terlebih pada fungsi pengawasan. Tidak maksimalnya kinerja Inspektorat daerah dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di daerah mencegah korupsi yaitu karena adanya persoalan kelembagaan. Irjen Kemendagri Tumpak Haposan Simajuntak dalam webinar yang digelar stranas pencegahan korupsi, berpendapat bahwa selama Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah, maka selama itu pula tidak akan efektif. Apalagi independensi, tidak akan pernah independen," (www.mediaindonesia.com, 2018). Selain itu, Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Alexander Marwata, menyatakan bahwa "Hasil kajian dari KPK bahwa Indonesia saat ini kekurangan sekitar 20 ribu pegawai untuk ditempatkan di Inspektorat. Dapat dibayangkan betapa tidak maksimalnya fungsi APIP saat ini" (Nasional Tempo, 2022).

Kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dinilai masih belum maksimal. Dari hasil diskusi bersama auditor dan karyawan lainnya menjelaskan bahwa belum maksimalnya kinerja auditor salah satu faktornya ialah kurangnya jumlah pejabat fungsional auditor maupun P2UPD, sehingga kemampuan auditor untuk melakukan pemeriksaan di provinsi Sulawesi Tenggara masih terbatas. Disamping itu, fenomena yang terjadi di lingkungan inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Temuan Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara

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

Sumber: Rekapitulasi Temuan Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara belum maksimal, hal 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, merupakan sasaran dan indikator kinerja di Inspektorat provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawati dan Yusran (2016) menyatakan bahwa keefektifan suatu pemeriksaan tidak hanya tergantung pada perencanaan yang baik tetapi juga adanya tindak lanjut dari rekomendasi atas temuan hasil pemeriksaan yang diajukan oleh auditor internal. Dengan adanya rekomendasi atas temuan pemeriksaan hingga pelaksanaan monitoring dan evaluasi terkait dengan tindak lanjut yang telah dilaksanakan auditee merupakan rangkaian proses tindak lanjut dari rekomendasi hasil pemeriksaan yang dilakukan. Maka dari itu, dengan pemberian rekomendasi yang berkualitas atas temuan audit dapat meningkatkan kinerja dan akuntabilitas publik (D. Haliah et al., 2020).

Kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh kompetensi yang dilandasi spesifikasi pengetahuan yang dimilikinya. seorang auditor harus terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan

kursus keterampilan agar kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi lebih baik, sehingga mampu menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepada dirinya. Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Akbar (2015) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan penugasan auditnya atas dasar kecakapan, pengalaman dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan penugasan auditnya. Kinerja auditor yaitu hasil dari tahap evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan lalu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan, komitmen, motivasi yang diberikan (H. Haliah et al., 2020).

Locus of control merupakan suatu keadaan dimana individu percaya atas yang mereka miliki sebagai penentu nasib mereka, dimana individu telah meyakini bahwa apa yang terjadi atas diri mereka itu disebabkan oleh nasib ataupun kesempatan untuk mereka (Julianingtyas, 2016). Dengan adanya kepercayaan 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 (Kusnadi & Suputra, 2015). *Locus of control* pada auditor internal dapat memengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan, keberhasilan dalam pekerjaan mereka dan berkaitan dengan penggolongan individu (Iriansyah et al., 2020). Berdasarkan teori atribusi yang menjelaskan bahwa bagaimana cara menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri kita sendiri yang dapat mempengaruhi maksimal dan tidaknya kinerja yang 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 sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Iriansyah et al., 2020; Siagian & 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.

Sebagai 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). Menurut Trisnawati (2017) menjelaskan bahwa stres peran (*role stress*) terjadi ketika seorang individu tidak memahami apa yang dikerjakannya, beban kerja yang dirasakan cenderung berat dan peran yang tidak jelas di tempat kerjanya. Stres peran (*role stress*) dapat berdampak positif maupun negatif. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang mengakibatkan penurunan kinerja dan dapat menyebabkan depresi dan kecemasan (R. A. Sari, 2012). Berdasarkan teori peran yang menyatakan bahwa teori peran sebagai suatu konsep dimana individu dihadapkan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Ruhbaniyah dkk, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian pada pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Noviana, 2018) 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.

Keahlian seorang auditor dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Keahlian adalah suatu keadaan dari adanya pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan tersebut dan keterampilan untuk memecahkan masalah (Habbe, 2014). Keahlian adalah auditor yang

mempunyai pengalaman yang cukup untuk melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama (Jaya et al., 2016). Standar umum pertama menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor, maka dari itu dengan memiliki keahlian akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardelani (2018) menyimpulkan bahwa kinerja seorang audit dipengaruhi oleh keahlian yang dimiliki, semakin luas keahlian seorang auditor maka akan memberikan keyakinan bahwa hasil audit yang lebih baik dan secara langsung maka akan meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2016) menunjukkan bahwa keahlian tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor juga dapat ditentukan oleh faktor psikologis yang dapat mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. *Psychological well being* dapat menjadi suatu kekuatan yang positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Menurut Tanujaya (2014) yang dapat dikatakan mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya, tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursabilla (Nursabila 2021) menyatakan bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis individu yang baik maka akan berdampak pada individu itu sendiri dalam mewujudkan potensi dirinya, menerima dirinya dengan apa yang dimilikinya, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri, lebih memahami makna dalam hidup dan dapat mengendalikan lingkungan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijal (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 terkait *locus of control*, keahlian audit terhadap kinerja auditor. 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 dalam menjalankan tugas yang akan memengaruhi kinerjanya (Trisnawati et al., 2017). Selain itu, pemilihan variabel moderasi ini sebagai salah satu faktor psikologis dari seorang auditor. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor dalam meningkatkan kinerjanya, maka aspek ini berkaitan dengan bagaimana individu dapat mewujudkan potensi dirinya, menerima dirinya dengan apa yang dimilikinya, dapat menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri, lebih memahami makna dalam hidup dan dapat mengendalikan lingkungan (Suprasto & Sari, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor dan untuk mengetahui apakah *psychological well being* mampu memoderasi hubungan antara *locus of control*, *role stress* dan keahlian audit terhadap kinerja auditor.

STUDI LITERATUR

Teori Atribusi

Menurut Heider, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif seseorang dalam berperilaku (Malle, 2011). Teori atribusi yaitu teori yang menyatakan bahwa individu-individu mengamati perilaku seseorang, teori atribusi mencoba menentukan apakah penyebab perilaku tersebut atau apa yang mendorong seseorang melakukan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Teori atribusi dapat menentukan penyebab dari perilaku seseorang atau diri sendiri dalam berperilaku dan dapat ditentukan penyebab secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku (Purba et al., 2020). Teori atribusi dapat menjelaskan terkait cara yang berbeda dalam menilai seseorang yang didasari pada atribusi dalam sebuah perilaku. Dimana atribusi yaitu suatu

proses menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010).

Teori Peran

Khan (1964) menjelaskan bahwa teori peran sebagai teori yang lebih memfokuskan pada sifat individu sebagai pelaku sosial dengan mempelajari perilaku yang sesuai dengan lingkungan sekitarnya seperti lingkungan kerja dan masyarakat. Rizzo (1970) menyatakan bahwa teori peran sebagai suatu konsep terkait bagaimana individu berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan menimbulkan kecemasan pada individu, dapat menjadi individu yang tidak puas dan dalam melakukan pekerjaan kurang efektif dari pada individu lain. Teori peran yaitu teori yang menggambarkan adanya interaksi sosial yang digunakan oleh individu pada suatu lingkungan berdasarkan kebudayaan yang berlaku. Suatu individu tentu akan mengalami konflik yang berasal dari dalam dirinya jika adanya tekanan yang lebih secara bersamaan. Pada teori peran memiliki keterkaitan pada tiga konsep yaitu pola dalam berperilaku dan karakteristik lingkungan sosial, adanya asumsi yang dikeluarkan oleh peserta sosial, dan adanya harapan untuk dipahami dan dipatuhi dalam berperilaku (Biddle, 1986).

Kinerja Auditor

Mulyadi (2014) menyatakan bahwa untuk dapat menilai kinerja auditor yaitu dapat dilihat berdasarkan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya, berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh auditor sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan objektif yang sesuai dengan porsi dari tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nisa (2022) kinerja auditor merupakan hasil evaluasi atas penyelesaian penugasan dengan cara membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dimana sesuai dengan kemampuan, komitmen dan motivasi yang diberikan.

Locus of control

Setiawan dan Ghozali (2012) menyatakan bahwa *locus of control* sebagai suatu kemampuan untuk mengontrol faktor apa saja yang dapat memengaruhi keberhasilannya. Menurut Siagian (2021) mendefinisikan *locus of control* sebagai salah satu aspek spesifik kepribadian dari sudut pandang seorang auditor akan suatu keberhasilan. Sebagian individu yang meyakini mampu mengendalikan nasib diri sendiri, dimana individu lain melihat diri mereka sebagai pion dengan meyakini akan segala hal yang terjadi dalam kehidupan mereka itu hanya karena kebetulan.

Role stress

Sopiah (2008) mendefinisikan *role stress* sebagai suatu kondisi dimana individu dalam memahami apa yang menjadi tugasnya dan apa yang menjadi perannya di tempat mereka bekerja sulit untuk dipahami. Oleh karena itu, individu akan mengalami stres yang berhubungan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dimana konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi terhadap orang lain di dalam ataupun di luar organisasi. Sedangkan adanya ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Keahlian Audit

Ikatan Akuntan Indonesia menyatakan bahwa auditor akan mencapai suatu keahlian tertentu dapat melalui pendidikan formal dan praktik audit, selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis maupun pendidikan umum. Keahlian audit yang dimiliki untuk menjalankan profesinya sebagai seorang auditor maka terlebih dahulu harus telah menyelesaikan pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup untuk praktik akuntansi dan teknik auditing secara khusus. Menurut Jaya (2016), keahlian yaitu ketika auditor memiliki pengalaman cukup baik untuk melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Fajrin (2021) menyatakan bahwa keahlian mengacu kepada auditor yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan penugasan audit yang diberikan. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki maka

kinerjanya akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya.

Psychological Well-Being

Menurut Ryff (2018) *psychological well-being* yaitu sebagai hasil penilaian seseorang akan dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman hidupnya. Dimana evaluasi terhadap pengalaman dapat mengakibatkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaannya yang akan berdampak pada kesejahteraan psikologisnya menjadi rendah atau seseorang juga dapat berusaha memperbaiki jalan hidupnya agar kesejahteraan psikologisnya dapat meningkat. Dapat ditunjukkan kepada seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang baik tidak hanya sekedar bebas dari segi kesehatan mental secara negatif seperti mengalami kecemasan dan sebagainya.

Teori atribusi yaitu teori yang menyatakan bahwa individu-individu mengamati perilaku seseorang, teori atribusi mencoba menentukan apakah penyebab perilaku tersebut atau apa yang mendorong seseorang melakukan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Teori atribusi dapat menjelaskan terkait cara yang berbeda dalam menilai seseorang yang didasari pada atribusi dalam sebuah perilaku. Dimana atribusi yaitu suatu proses menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010).

Locus of control merupakan suatu perilaku yang meyakini akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengendalikan terkait faktor penyebab atau apa saja yang mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi pada peristiwa dikehidupannya sendiri. Menurut Sopiah (2008) mengatakan bahwa *locus of control* memiliki dua pengendalian kepribadian yaitu pengendalian kepribadian internal dan pengendalian kepribadian eksternal. Dimana pengendalian kepribadian internal yaitu apabila individu meyakini bahwa penyebab dari apa yang terjadi pada dirinya yaitu karena dirinya sendiri. Pengendalian kepribadian eksternal yaitu apabila individu meyakini bahwa penyebab dari apa yang terjadi pada dirinya yaitu adanya pengaruh dari lingkungan atau diluar dari dirinya sendiri, misalnya keberuntungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iriansyah (2020) menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan, dimana dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang auditor maka salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja mereka yakni faktor individual dari auditor itu sendiri. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmisyari & Rizal, 2020) juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor. Dengan adanya kontrol individu yang dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. Dimana hal ini jelas bahwa sangat dibutuhkan pengendalian terhadap diri sendiri atas hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai seorang auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Silaban, 2021; Suparlan Suparlan & Sanjayadi Sanjayadi, 2019) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Teori peran sebagai teori yang lebih memfokuskan pada sifat individu sebagai pelaku sosial dengan mempelajari perilaku yang sesuai dengan lingkungan sekitarnya seperti lingkungan kerja dan masyarakat (Kahn et al., 1964). Teori peran mencoba memberikan suatu gambaran dan penjelasan dengan adanya interaksi antar individu dalam sebuah organisasi agar dapat berinteraksi sesuai dengan apa yang menjadi peran mereka dalam sebuah organisasi. Teori peran banyak ditemukan dalam kehidupan bermasyarakat yaitu untuk menganalisis hubungan yang terjadi dalam interaksi sosial yang melibatkan individu tertentu.

Sopiah (2008) mendefinisikan *role stress* sebagai suatu kondisi dimana individu dalam memahami apa yang menjadi tugasnya dan apa yang menjadi perannya di tempat mereka bekerja sulit untuk dipahami. *Role stress* mengacu pada kondisi yang dialami oleh seorang individu karena adanya pengaruh yang bertentangan terhadap kondisi sebenarnya yang disebabkan karena tidak independen maka hasil dari pekerjaannya itu menjadi bias dan tentu dapat merugikan

beberapa pihak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawati et al., 2017) menunjukkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bagi seorang auditor, dengan adanya berbagai tekanan dapat membuat tingkat stress kerja dari seorang auditor meningkat dan dapat menurunkan kinerja auditor. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2018; Suprasto & Sari, 2021) menyatakan bahwa *role stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, dimana hal ini menunjukkan jika semakin besar *role stress* pada auditor maka semakin menurun kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

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

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif seseorang dalam berperilaku (Moyer et al., 1958). Teori atribusi dapat menentukan penyebab dari perilaku seseorang atau diri sendiri dalam berperilaku dan dapat ditentukan penyebab secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku (Purba et al., 2020). Keahlian audit yaitu adanya pengetahuan pada suatu lingkungan dan pemahaman terhadap masalah yang ada dalam lingkungan tertentu dan keterampilan untuk memecahkan suatu permasalahan. Siagian & Silaban (2021) menyatakan bahwa keahlian audit merupakan suatu posisi dimana individu memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan audit dan juga memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah dengan cara merencanakan, melaksanakan, menyusun, melaporkan hasil pemeriksaan suatu laporan. Fajrin (2021) menyatakan bahwa keahlian mengacu kepada auditor yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan penugasan audit yang diberikan. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki maka kinerjanya akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardaleni & Suputra, 2018) menyatakan bahwa keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Draft Manuscript

H3: Keahlian audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yaitu adanya kondisi individu yang dipengaruhi oleh psikologis yang positif seperti mengenali dirinya sendiri, hubungan sosial yang positif, mempunyai arah atau tujuan hidup yang jelas, menjadi pribadi yang terus berkembang, penguasaan lingkungan sekitarnya, dan otonomi (Ryff, 2018). Auditor yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi kemungkinan akan berdampak pada *locus of control* oleh auditor. Seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2020), dengan adanya kontrol individu yang dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. Dimana hal ini jelas bahwa sangat dibutuhkan pengendalian terhadap diri sendiri atas hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai seorang auditor. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan kesejahteraan psikologis yang baik maka akan meningkatkan pengendalian atas dirinya. Maka dari itu, sangat memungkinkan dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak terhadap *locus of control* oleh auditor, artinya bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan meningkatkan *locus of control* dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H4: *Psychological well being* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.

Psychological well-being yaitu sebagai hasil penilaian seseorang akan dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman hidupnya. Dapat ditunjukkan kepada seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang baik tidak hanya sekedar bebas dari segi kesehatan mental secara negatif seperti mengalami kecemasan dan sebagainya (Ryff, 2018). Kesejahteraan psikologis menunjukkan bagaimana psikologis seseorang dapat berfungsi dengan baik dan positif. Kesejahteraan psikologis yang baik kemungkinan akan

berdampak juga pada *role stress* yang di alami oleh auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Makom, 2021) menunjukkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bagi seorang auditor, karena dengan adanya berbagai tekanan dapat membuat tingkat stress kerja dari seorang auditor meningkat maka akan menurunkan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan memiliki kesejahteraan yang baik dapat menekan atau mengurangi *role stress* yang dialami. Maka dari itu, sangat memungkinkan apabila auditor memiliki kesejahteraan psikologis akan menurunkan tingkat *role stress* yang dialami oleh auditor dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: *Psychological well being* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi individu yang sejahtera, dimana individu mengisi kehidupannya dengan lebih bermakna memiliki tujuan yang jelas dan dapat berfungsi secara optimal, serta mempunyai penilaian positif akan kehidupannya (Tanujaya, 2014). Kesejahteraan psikologis yang baik kemungkinan akan berdampak pada keahlian audit. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Silaban, 2021) menunjukkan bahwa keahlian audit sebagai suatu posisi dimana individu memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan audit dan juga memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah dengan cara merencanakan, melaksanakan, menyusun, melaporkan hasil pemeriksaan suatu laporan. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan memiliki kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan potensi yang dimiliki dan akan meningkatkan keahliannya. Maka dari itu, sangat memungkinkan dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak terhadap keahlian yang dimiliki oleh seorang auditor, artinya bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka akan semakin tinggi pula keahlian yang dimiliki dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Draft Manuscript

H6: *Psychological well being* memoderasi pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor.

METODE

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kausatif (*causative*). Populasi dalam penelitian ini yaitu terdiri dari auditor yang memiliki Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 40 orang yang terdiri dari Auditor Ahli Pertama sebanyak 4 orang, Auditor Ahli Muda sebanyak 19 orang, Pengawas Pemerintahan Pertama sebanyak 3 orang, Pengawas Pemerintahan Muda sebanyak 6 orang, dan Pengawas Pemerintahan Madya sebanyak 8 orang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau biasa disebut dengan metode sensus, dimana semua populasi dijadikan sebagai unit analisis.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu berupa pemberian skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pengukuran sikap dengan metode likert. Metode Likert dengan skala pengukuran interval menggunakan lima angka penilaian yaitu dengan skor 1 sampai 5, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji autokorelasi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji moderasi dan uji koefisien determinasi.

Table 1. Definsi Operasional Variabel

Variable	Item	Indikator	Referensi
Locus of control (X1)	X1.1	Locus of control internal	(Kreitner & Kinicki, 2010)(Iriansyah et al., 2020)
	X1.2	Locus of control external	
Role stress (X2)	X2.1	Konflik peran (role conflict)	(H. Haliah et al., 2020)
	X2.2	Ketidajelasan peran (role ambiguity)	
Keahlian Audit (X3)	X3.1	Pengetahuan	(Ardaleni & Suputra, 2018; Siagian & Silaban, 2021)
	X3.2	Kemampuan teknis	
	X3.3	Pengalaman	
	X3.4	Sertifikasi	
Psychological well being	Z1.1	Mandiri	(Ryff, 2018; Suprasto & Sari, 2021)
	Z1.2	Penguasaan lingkungan	
	Z1.3	Pertumbuhan diri	
	Z1.4	Hubungan positif dengan orang lain	
	Z1.5	Tujuan hidup	
Kinerja Auditor (Y)	Y1.1	Kualitas kerja	(Akbar & Hardi, 2015; Iriansyah et al., 2020)
	Y1.2	Kuantitas kerja	
	Y1.3	Ketepatan waktu	

HASIL

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja. Data penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 40 responden. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Draft Manuscript

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	55 %
	Perempuan	18	45 %
Usia	< 30 tahun	-	-
	30 – 50 tahun	30	75 %
	>50 tahun	10	25 %
Tingkat Pendidikan	S1	26	65 %
	S2	14	35 %
Lama Kerja	≤ 5 tahun	26	65 %
	6-10 tahun	12	30 %
	> 10 Tahun	2	5 %

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 22 orang atau sebesar 55 %, dan responden perempuan berjumlah 18 orang atau sebesar 45%. Hal tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa tidak ada auditor yang berusia <30 tahun, sementara terdapat 30 orang atau sebesar 75% yang berusia 30-50 tahun dan 10 orang atau sebesar 25 % yang berusia >50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang berusia 30-50 tahun dengan persentase sebesar 75%. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S-1 berjumlah 26 orang atau sebesar 65%. Untuk tingkat pendidikan terakhir S-2 berjumlah 14 orang atau sebesar 35%. Berdasarkan lama bekerja, ada 26 auditor atau sebesar 65% yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, 12 orang atau sebesar 30% yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dan 2 orang atau sebesar 5% yang memiliki masa kerja > 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang memiliki

masa kerja ≤ 5 tahun dengan persentase sebesar 65%.

Tahap pertama dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai maksimum, minimum dan rata-rata masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Alat yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Hasil analisis disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Locus of Control	40	3.25	4.67	3.9315	.35894
Role stress	40	1.94	3.77	2.6405	.42020
Keahlian Audit	40	3.13	5.00	4.1938	.36564
Psychological well being	40	3.14	4.96	4.1533	.38788
Kinerja Auditor	40	3.22	5.00	4.2190	.38772
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa skor minimum dengan nilai terendah adalah variabel *role stress* (1,94) dan nilai tertinggi adalah variabel *locus of control* (3,25). Skor maksimum dengan nilai terendah adalah variabel *role stress* (3,77), untuk nilai tertinggi adalah variabel keahlian audit dan kinerja auditor (5,00). Skor rata-rata (*mean*) dengan nilai terendah adalah variabel *role stress* (2,6405) dan nilai tertinggi adalah variabel kinerja auditor (4,2190). Skor standar deviasi dengan nilai terendah adalah variabel *locus of control* (0,35894) dan nilai tertinggi adalah variabel kinerja auditor (0,38788).

Draft Manuscript

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid dan reliabel (sah). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *product moment pearson*. Bila dari hasil pengujian lebih besar dari 0,30 ($r \geq 0,30$) instrumen dikatakan valid. Sementara reliabilitas instrumen akan diuji dengan koefisien *cronbach alpha*. Bila dari hasil pengujian instrumen diperoleh nilai koefisien $>0,60$ maka instrumen yang digunakan dianggap reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Locus of Control	X1.1	0,468	0,30	0,774	Valid dan reliabel
	X1.2	0,841	0,30		Valid dan reliabel
	X1.3	0,689	0,30		Valid dan reliabel
	X1.4	0,759	0,30		Valid dan reliabel
	X1.5	0,648	0,30		Valid dan reliabel
	X1.6	0,646	0,30		Valid dan reliabel
	X1.7	0,712	0,30		Valid dan reliabel
	X1.8	0,621	0,30		Valid dan reliabel
	X1.9	0,742	0,30		Valid dan reliabel
	X1.10	0,840	0,30		Valid dan reliabel
Role stress	X2.1	0,718	0,30	0,939	Valid dan reliabel
	X2.2	0,746	0,30		Valid dan reliabel
	X2.3	0,709	0,30		Valid dan reliabel
	X2.4	0,744	0,30		Valid dan reliabel
	X2.5	0,789	0,30		Valid dan reliabel
	X2.6	0,539	0,30		Valid dan reliabel
	X2.7	0,671	0,30		Valid dan reliabel

	X2.8	0,719	0,30		Valid dan reliabel
	X2.9	0,685	0,30		Valid dan reliabel
	X2.10	0,701	0,30		Valid dan reliabel
	X2.11	0,835	0,30		Valid dan reliabel
	X2.12	0,705	0,30		Valid dan reliabel
	X2.13	0,713	0,30		Valid dan reliabel
	X2.14	0,692	0,30		Valid dan reliabel
Keahlian Audit	X3.1	0,775	0,30	0,878	Valid dan reliabel
	X3.2	0,804	0,30		Valid dan reliabel
	X3.3	0,723	0,30		Valid dan reliabel
	X3.4	0,736	0,30		Valid dan reliabel
	X3.5	0,595	0,30		Valid dan reliabel
	X3.6	0,571	0,30		Valid dan reliabel
	X3.7	0,716	0,30		Valid dan reliabel
	X3.8	0,767	0,30		Valid dan reliabel
	X3.9	0,775	0,30		Valid dan reliabel
	X3.10	0,751	0,30		Valid dan reliabel
<i>Psychological well being</i>	Z1.1	0,776	0,30	0,866	Valid dan reliabel
	Z1.2	0,707	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.3	0,609	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.4	0,680	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.5	0,770	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.6	0,560	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.7	0,720	0,30		Valid dan reliabel
	Z1.8	0,712	0,30		Valid dan reliabel
Kinerja Auditor	Y1.1	0,744	0,30	0,844	Valid dan reliabel
	Y1.2	0,836	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.3	0,784	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.4	0,772	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.5	0,736	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.6	0,846	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.7	0,751	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.8	0,830	0,30		Valid dan reliabel
	Y1.9	0,789	0,30		Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 4 menyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi pearson > 0,30 dan nilai koefisien korelasi dari hasil cronbach alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, atau dapat dikatakan kuesioner yang digunakan layak dijadikan sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji autokorelasi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) dari suatu periode ke periode lainnya.

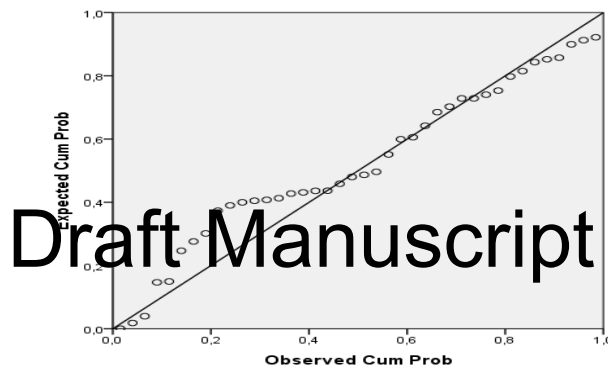
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,962 ^a	,925	,916	,11207	,925	107,949	4	35	,000	1,485

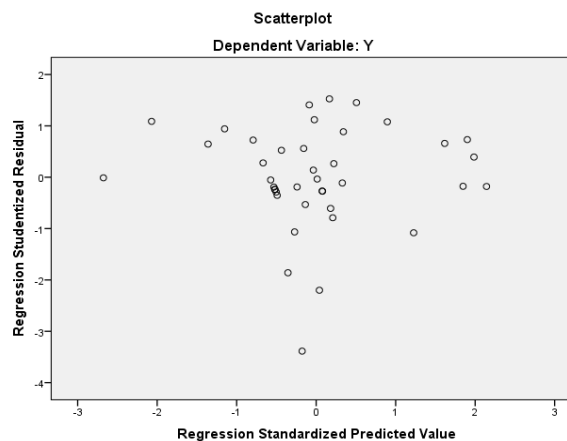
Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan output summary sebagaimana pada angka *Durbin-Watson* (D-W) pada tabel 5 adalah 1.485, dimana angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

Selanjutnya uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Pada gambar 1 normal *probability plot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan masukan variabel bebasnya.



Gambar 1. Normal Probability Plot
Sumber: Data primer diolah tahun 2022



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Berdasarkan gambar 2 terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari hubungan antar variabel bebas yang ditunjukkan oleh angka *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila angka *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak terjadinya multikonearitas dalam model regresi seperti pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Locus of control</i>	,115	9,528
<i>Role stress</i>	,208	4,813
Keahlian Auditor	,199	8,125
<i>Psychological well being</i>	,167	9,944

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa angka tolerance untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi antar variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikonearitas.

Tahap keempat yaitu pengujian seluruh hipotesis melalui analisis regresi. Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil uji regresi linier dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,316	,251		-1,260	,216
	<i>Locus of control</i>	,412	,154	,382	2,671	,011
	<i>Role stress</i>	-,219	,094	-,238	-2,341	,025
	Keahlian Audit	,454	,156	,428	2,905	,006
	<i>Psychological well being</i>	,838	,179	,838	2,142	,039

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,316 + 0,412 X_1 - 0,219 X_2 + 0,454 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, maka dapat dibuat suatu penafsiran dimana nilai konstanta -0,316 mempresentasikan bahwa apabila nilai konstanta sama dengan 0, maka variabel dependen (kinerja auditor) akan mengalami penurunan sebesar -0,316. Nilai koefisien X1 0,412 mempresentasikan bahwa apabila variabel *locus of control* bernilai 0, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 41,2%. Nilai koefisien X2 -0,219 mempresentasikan bahwa apabila variabel *role stress* bernilai 0, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar -21,9%. Nilai koefisien X3 0,454 mempresentasikan bahwa apabila variabel keahlian audit bernilai 0, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 45,5%.

Dari tabel 7 juga dapat dibuat penafsiran terkait hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu nilai koefisien X1 0,412 dan nilai signifikansi 0,011 < dari $\alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan diterima. Nilai koefisien X2 -0,219 dan nilai signifikansi 0,025 < dari $\alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa *role stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

dirumuskan diterima. Nilai koefisien X3 0,454 dan nilai signifikansi 0,006 < dari $\alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa keahlian audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan diterima.

Selanjutnya uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,916	,11207

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai R Square adalah 0,925, hal ini dapat mempresentasikan bahwa tiga variabel independen dalam penelitian ini (*locus of control*, *role stress*, keahlian audit) mampu memengaruhi variabel dependen (kinerja auditor) sebesar 92,5%, sedangkan 7,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya disajikan hasil uji koefisien determinasi (R²) untuk H4, H5, H6 pada tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,918	,11129

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Draft Manuscript

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai R Square adalah 0,924, hal ini dapat mempresentasikan bahwa dengan adanya variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi, pengaruh *locus of control*, pengaruh *role stress*, dan pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor mengalami peningkatan sebesar 92,4%.

Tabel 10. Hasil Moderated Regression Analysis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,235	,271		-,868	,392
	<i>Locus of control</i>	-1,573	2,154	-1,456	-0,730	,370
	<i>Role stress</i>	-,215	,094	-,238	-2,280	,029
	Keahlian Audit	2,029	2,114	1,914	0,960	,344
	<i>Psychological well being</i>	,838	,179	,838	2,142	,039
	X1M	,756	,247	,717	2,767	,009
	X2M	-,473	,185	-,475	-2,561	,015
	X3M	,735	,215	,704	3,414	,002

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 10, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,235 - 1,573 - 0,215 + 2,029 + 0,756 - 0,473 + 0,735 + e$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, maka dapat dibuat suatu penafsiran dimana nilai konstanta -0,235 mempresentasikan bahwa apabila nilai konstanta sama dengan 0, maka variabel

dependen (kinerja auditor) akan penurunan sebesar -0,235. Nilai koefisien -1,573 mempresentasikan bahwa dengan adanya penambahan variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi akan menjadikan pengaruh *locus of control* sebesar -1,573 % terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien -0,215 mempresentasikan bahwa dengan adanya penambahan variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi akan menjadikan pengaruh *role stress* sebesar -0,215% terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien 2,029 mempresentasikan bahwa dengan adanya penambahan variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi akan menjadikan pengaruh keahlian audit sebesar 2,029 % terhadap kinerja auditor.

Dari tabel 10 juga dapat dibuat penafsiran terkait hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu nilai koefisien 0,756 dan nilai signifikansi $0,009 < \alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa dengan adanya variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan diterima. Nilai koefisien -0,473 dan nilai signifikansi $0,015 < \alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa dengan dengan adanya variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan diterima. Nilai koefisien 0,735 dan nilai signifikansi $0,002 < \alpha = 0,05$, mempresentasikan bahwa dengan adanya variabel *psychological well being* sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Locus of control* sebagai salah satu aspek spesifik kepribadian dari sudut pandang seorang auditor akan suatu keberhasilan. Sopiah (2008) *Locus of control* dalam hal ini memiliki dua pengendalian kepribadian yaitu pengendalian internal dan pengendalian eksternal. Dimana pengendalian kepribadian internal yaitu dengan adanya individu yang meyakini bahwa penyebab dari apa yang terjadi pada dirinya atas dirinya sendiri. Pengendalian kepribadian eksternal yaitu dengan adanya individu yang meyakini bahwa penyebab dari apa yang terjadi pada dirinya atas adanya pengaruh dari lingkungan atau diluar dari dirinya sendiri, misalnya keberuntungan. Sehingga dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang auditor tentu memerlukan *locus of control* yang baik.

Hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa adanya relevansi dari teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Dalam teori atribusi menjelaskan terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif yang mendorong seseorang dalam berperilaku baik itu secara internal maupun eksternal. Teori atribusi menjelaskan terkait cara yang berbeda dalam menilai seseorang yang didasari pada atribusi dalam sebuah perilaku. Dimana atribusi yaitu suatu proses menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010). Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan upaya meningkatkan kinerja auditor yaitu dengan memiliki *locus of control* oleh seorang auditor maka, jelas bahwa auditor memiliki pengendalian atas dirinya dan lingkungannya.

Iriansyah (2020) menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan, dimana dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang auditor maka salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja mereka yakni faktor individual dari auditor itu sendiri. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmisyari & Rizal, 2020) juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja auditor. Dengan adanya kontrol individu yang dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. *Locus of control* sebagai pengendali atas apa yang terjadi terhadap dirinya, dimana individu akan terlihat lebih unggul dari individu lainnya itu atas kemampuan dari dalam dirinya atau atas kemampuan diluar dirinya yaitu dengan adanya keberuntungan yang didapatkan. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Siagian & Silaban, 2021).

Pengaruh *Role stress* Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Role stress* mengacu pada kondisi yang dialami oleh seorang auditor karena adanya pengaruh yang bertentangan terhadap kondisi sebenarnya yang disebabkan karena tidak independen tentu memberikan dampak terhadap kinerjanya sebagai seorang auditor. Stres peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor dalam pekerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan bahwa adanya ekspektasi dari kumpulan peran anggota dalam suatu organisasi untuk menghadapi beberapa situasi sulit yaitu dengan adanya ketidakjelasan peran (*ambiguity*) yang mereka jalani dan ketidaksesuaian peran sehingga antar peran bertentangan satu sama lainnya (*conflict*) sehingga jika Stres peran ini terus meningkat maka akan menurunkan kinerja auditor, namun sebaliknya jika auditor tidak mengalami Stres peran maka akan meningkatkan kinerja auditor.

Hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa adanya relevansi dari teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Dalam teori atribusi menjelaskan terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif yang mendorong seseorang dalam berperilaku baik itu secara internal maupun eksternal. Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan upaya meningkatkan kinerja auditor yaitu dengan dengan adanya Stres peran (*role stress*) yang dialami oleh seorang auditor maka, jelas bahwa hal ini akan menurunkan kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Selain itu, dalam penelitian ini juga menemukan relevansi dengan teori peran yang dikemukakan oleh Khan et al., di tahun 1964. Dalam teori peran menjelaskan bahwa teori peran sifat individu sebagai pelaku sosial dengan mempelajari perilaku yang sesuai dengan lingkungan sekitarnya seperti lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran mencoba memberikan suatu gambaran dan penjelasan dengan adanya interaksi antar individu dalam sebuah organisasi agar dapat berinteraksi sesuai dengan apa yang menjadi peran mereka dalam sebuah organisasi. Teori peran banyak ditemukan dalam kehidupan bermasyarakat yaitu untuk menganalisis hubungan yang terjadi dalam interaksi sosial yang melibatkan individu tertentu. Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan adanya Stres peran yang dialami auditor di lingkungan kerjanya seperti adanya ketidakjelasan peran (*ambiguity*) yang mereka jalani dan ketidaksesuaian peran sehingga antar peran bertentangan satu sama lainnya (*conflict*), dengan adanya hal seperti ini akan menurunkan kinerja dari seorang auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa *role stress* sebagai suatu kondisi dimana individu dalam memahami apa yang menjadi tugasnya dan apa yang menjadi perannya di tempat mereka bekerja sulit untuk dipahami. Washburn (2021) menyatakan bahwa *role stress* sebagai suatu respon atau reaksi yang dapat dihubungkan dengan karakteristik individu, yang dimana hal ini sebagai konsekuensi dari suatu tindakan eksternal, peristiwa, ataupun pada kondisi yang dapat menuntut psikologis pada individu. Stres peran (*role stress*) memang suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh individu namun *role stress* yang dirasakan atau bahkan yang dialami dapat dikelola dan dikurangi dengan tujuan keadaan ini tidak memberikan efek negatif pada psikologis individu dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawati et al., 2017) menunjukkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bagi seorang auditor, dengan adanya berbagai tekanan dapat membuat tingkat stress kerja dari seorang auditor meningkat dan dapat menurunkan kinerja auditor. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (R. Sari, 2016).

Keahlian Audit Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Keahlian audit yaitu adanya pengetahuan pada suatu lingkungan dan pemahaman terhadap masalah yang ada dalam lingkungan tertentu dan keterampilan untuk memecahkan suatu permasalahan. Auditor akan mencapai suatu keahlian tertentu melalui pendidikan formal dan praktik audit, selain itu auditor menjalani pelatihan teknis maupun pendidikan umum. Keahlian audit yang dimiliki untuk menjalankan profesinya sebagai seorang auditor maka terlebih dahulu telah mengikuti dan menyelesaikan pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup untuk praktik akuntansi dan teknik auditing secara khusus agar dapat

meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa adanya relevansi dari teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Dalam teori atribusi ini menjelaskan bahwa terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif seseorang dalam berperilaku. Teori atribusi dapat menentukan penyebab dari perilaku seseorang atau diri sendiri dalam berperilaku dan dapat ditentukan penyebab secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku (Purba et al., 2020). Dimana atribusi yaitu suatu proses menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010). Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan adanya upaya untuk terus meningkatkan keahlian audit yang dimiliki oleh auditor, tentu tidak lain tujuan yang ingin dicapai oleh auditor itu sendiri yaitu dengan bagaimana mereka bisa memberikan kinerja yang maksimal.

Standar audit intern pemerintah Indonesia oleh Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia Indonesian (AAPI) pada tahun 2014. Dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa auditor harus memiliki dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi lainnya yang sangat diperlukan sebagai seorang auditor untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Pendidikan dan pelatihan sebagai hal utama untuk agar dapat menambah pengetahuan seorang auditor dimana hal ini dapat menjadi dasar kemampuan auditor untuk mengaudit secara maksimal. Dengan bertambahnya keahlian yang dimiliki auditor, maka tingkat kekeliruan yang mungkin terjadi dapat berkurang. Menurut Jaya (2016) keahlian yaitu ketika auditor memiliki pengalaman cukup baik untuk melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Fajrin (2021) menyatakan bahwa keahlian mengacu kepada auditor yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk melaksanakan penugasan audit yang diberikan. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki maka kinerjanya akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Ardaleni & Suputra, 2018; Siagian & Silaban, 2021) yang menyatakan bahwa keahlian audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Draft Manuscript

***Psychological well being* Memoderasi Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Auditor**

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* secara signifikan memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yaitu adanya kondisi individu yang dipengaruhi oleh psikologis yang positif seperti mengenali dirinya sendiri, hubungan sosial yang positif, mempunyai arah atau tujuan hidup yang jelas, menjadi pribadi yang terus berkembang, penguasaan lingkungan sekitarnya, dan otonomi. Sehingga dengan adanya *psychological well being* akan menambah keyakinan atas diri auditor akan *locus of control* yang harus di jaga agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa adanya relevansi dari teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Dalam teori atribusi menjelaskan terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif yang mendorong seseorang dalam berperilaku baik itu secara internal maupun eksternal. Teori atribusi menjelaskan terkait cara yang berbeda dalam menilai seseorang yang didasari pada atribusi dalam sebuah perilaku. Hal ini dapat merepresentasikan bahwa tujuan auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara salah satunya yaitu dengan bagaimana menghasilkan kinerja yang maksimal, di mana hal ini dapat dicapai dengan adanya kesejahteraan psikologis yang dimiliki maka *locus of control* oleh seorang auditor dapat diterapkan dengan baik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Auditor yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi berdampak baik pada *locus of control* oleh auditor. Seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari dan Rizal (2020) dengan adanya kontrol individu yang dapat mempengaruhi apa yang akan dilakukan, apa yang sedang terjadi dan bagaimana dampak dalam kehidupan. Dimana hal ini jelas bahwa sangat

dibutuhkan pengendalian terhadap diri sendiri atas hal apa saja yang dapat memengaruhi kinerja sebagai seorang auditor. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan kesejahteraan psikologis yang baik maka akan meningkatkan pengendalian atas dirinya. Maka dari itu, dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik berdampak terhadap *locus of control* oleh auditor. Artinya bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan meningkatkan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Psychological well being Memoderasi Pengaruh Role stress Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* secara signifikan memperkuat pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. *Psychological well-being* yaitu sebagai hasil penilaian seseorang akan dirinya yang merupakan evaluasi atas pengalaman hidupnya. Dapat ditunjukkan kepada seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang baik tidak hanya sekedar bebas dari segi kesehatan mental secara negatif seperti mengalami kecemasan dan sebagainya (Ryff, 2018). Dengan adanya kesejahteraan psikologis dapat membantu auditor terlepas dari keadaan Stres peran yang dialami, karena dengan adanya kesejahteraan psikologis dapat membantu auditor untuk berfikir lebih jernih atas apa yang telah dihadapi agar tidak memberikan dampak yang kurang baik terhadap hasil kerjanya sebagai seorang auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dalam penelitian ini menemukan relevansi dengan teori peran yang dikemukakan oleh Khan et al., di tahun 1964. Dalam teori peran menjelaskan bahwa teori peran sifat individu sebagai pelaku sosial dengan mempelajari perilaku yang sesuai dengan lingkungan sekitarnya seperti lingkungan kerja dan masyarakat. Teori peran mencoba memberikan suatu gambaran dan penjelasan dengan adanya interaksi antar individu dalam sebuah organisasi agar dapat berinteraksi sesuai dengan apa yang menjadi peran mereka dalam sebuah organisasi. Teori peran banyak ditemukan dalam kehidupan bermasyarakat yaitu untuk menganalisis hubungan yang terjadi dalam interaksi sosial yang melibatkan individu tertentu. Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan adanya Stres peran yang dialami auditor di lingkungan kerjanya seperti adanya ketidakjelasan peran (*ambiguity*) yang mereka jalani dan ketidaksesuaian peran sehingga antar peran bertentangan satu sama lainnya (*conflict*), dengan adanya hal seperti ini cenderung akan menurunkan kinerja dari seorang auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kesejahteraan psikologis menunjukkan bagaimana psikologis seseorang dapat berfungsi dengan baik dan positif. Kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak pada *role stress* yang di alami oleh auditor. Misalnya, dengan menerapkan dalam kehidupan terkait lebih mengenali dirinya sendiri, hubungan sosial yang positif, mempunyai arah atau tujuan hidup yang jelas, menjadi pribadi yang terus berkembang, penguasaan lingkungan sekitarnya, dan mandiri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Makom, 2021) menunjukkan bahwa *role stress* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bagi seorang auditor, karena dengan adanya berbagai tekanan dapat membuat tingkat stress kerja dari seorang auditor meningkat maka akan menurunkan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan memiliki kesejahteraan yang baik dapat menekan atau mengurangi *role stress* yang dialami auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Maka dari itu, auditor dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan menurunkan tingkat *role stress* yang dialami oleh auditor dan juga dapat meningkatkan kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Psychological well being Memoderasi Pengaruh Keahlian Audit Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *psychological well being* memoderasi pengaruh keahlian terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* secara signifikan memperkuat pengaruh keahlian terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh keahlian terhadap

kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi individu yang sejahtera dan positif, dimana individu mengisi kehidupannya dengan lebih bermakna dengan lebih mengenali dirinya, memiliki tujuan yang jelas dan dapat berfungsi secara optimal, serta mempunyai penilaian positif akan kehidupannya. Dengan adanya kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara akan menambah kemauan atau motivasi untuk terus mengasah pertumbuhan dirinya dengan mempelajari keahliannya sebagai seorang auditor, seperti mengikuti pelatihan, menambah pengalaman dan terus mempelajari terkait hal yang baru dibagian auditing agar keahlian yang dimiliki terus bertambah.

Hasil dari penelitian ini yang sudah dijelaskan, menunjukkan bahwa adanya relevansi dari teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider pada tahun 1958. Dalam teori atribusi ini menjelaskan bahwa terkait bagaimana seseorang dalam berperilaku baik itu alasan atau motif seseorang dalam berperilaku. Dimana atribusi yaitu suatu proses menilai dan menafsirkan penyebab munculnya sebuah perilaku yang ada pada orang lain maupun diri mereka sendiri (Wijono, 2010). Hal ini dapat merepresentasikan bahwa dengan adanya upaya untuk terus meningkatkan keahlian audit yang dimiliki oleh auditor, tentu tidak lain tujuan yang ingin dicapai oleh auditor itu sendiri yaitu dengan bagaimana mereka bisa memberikan kinerja yang maksimal. Misalnya, auditor telah memiliki keahlian audit nya yang memadai dan memiliki pengalaman yang cukup banyak tentu dal ini tidak akan berjalan dengan baik jika auditor tidak memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak baik juga pada keahlian auditnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Silaban, 2021) menunjukkan bahwa keahlian audit sebagai suatu posisi dimana individu memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan audit dan juga memiliki keterampilan untuk memecahkan masalah dengan cara merencanakan, melaksanakan, menyusun, melaporkan hasil pemeriksaan suatu laporan. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin dengan memiliki kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan potensi yang dimiliki dan akan meningkatkan keahlian nya. Maka dari itu, dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan berdampak terhadap keahlian yang dimiliki oleh seorang auditor, artinya bahwa dengan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka akan meningkatkan pengaruh keahlian audit terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh auditor dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja auditor. 2) *Role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Stres peran (*role stress*) yang dialami oleh auditor maka akan menurunkan kinerja auditor. 3) Keahlian audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi keahlian audit yang dimiliki oleh auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor. 4) *Psychological well being* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. 5) *Psychological well being* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* memperkuat pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor. 6) *Psychological well being* memoderasi pengaruh keahlian terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *psychological well being* memperkuat pengaruh keahlian terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa dengan semakin tinggi *psychological well being* seorang auditor maka akan meningkatkan pengaruh keahlian terhadap kinerja auditor.

Adapun implikasi yang diharapkan dalam dari penelitian ini yaitu: 1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja auditor baik itu pengaruh positif maupun negatif. Di mana hal ini dapat dijadikan solusi atau bahan pertimbangan jika sewaktu-waktu terjadi penurunan kinerja auditor. 2. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi terkait faktor apa yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja auditor sebagai bahan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari adanya beberapa keterbatasan yang dapat mengurangi kualitas data hasil penelitian. Berikut adalah keterbatasan yang dialami oleh peneliti: 1. Kuesioner yang dibagikan tidak lepas dari kemungkinan terjadinya bias, karena pernyataan dapat menghasilkan bias persepsi dari masing-masing responden. 2. Ketika pengembalian kuesioner membutuhkan waktu yang lama karena saat penelitian ada beberapa auditor sedang melaksanakan tugas auditnya di luar kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti kemudian memberikan beberapa saran yaitu: 1. Objek penelitian yaitu Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara saja, sehingga belum tergeneralisasi secara baik. Sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya meneliti di BPK dan atau membandingkan antara auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara dengan auditor BPKP. 2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

REFERENSI

- Akbar, M. T., & Hardi, H. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor di Bpkp Provinsi. Riau University. <https://www.neliti.com/publications/33978/pengaruh-profesionalisme-independensi-komitmen-organisasi-dan-budaya-kerja-terha>
- Ardaleni, N. K. Y., & Suputra, I. D. G. D. (2018). Pengaruh Etika Profesi Dan Keahlian Audit Pada Kinerja Auditor Dengan Skeptisisme Profesional Auditor Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Akuntansi, 25(2), 1448–1480. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/38213/26540>
- Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia Indonesian (AAIPI). 2014. *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*. Jakarta : Dewan Pengurus Nasional AAIPI.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Development In Role Theory. Annual Review of Sociology, 67–92. <https://www.jstor.org/stable/2083195>
- Dharmawati, T., & Yusran, I. N. (2016). Pengaruh Kualitas Auditor Terhadap Temuan Audit Dengan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara). Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 1(1). <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/633558>
- Habbe, A. H. (2014). The Influences of Ethics, Independence and Competence on The Quality of an Audit Through the Influence of Professional Skepticism in Bpk of South Sulawesi, Central Sulawesi and West Sulawesi. Journal of Research Business and Management, 2, 7. <http://journal.accountingpointofview.id/index.php/povraa/article/view/140>
- Haliah, D., Nirwana, S. E., & Akhzan, F. H. (2020). Role of Performance Audit in Public Sector Organization. Available at SSRN 3743077. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3743077>
- Haliah, H., Ramadhani, M. W., Yusuf, A. U., & Rizkiyah, R. (2020). The Effects Of Role stress And Emotional Intelligence On Auditor Performance With Psychological Aspects And Well-Being As A Moderating Variable (The Empirical Study At Public Accounting Firm In Makassar City). International Journal of Information, Business and Management, 12(3), 163–175. <https://www.proquest.com/openview/1f6838bf25b07835609bc1f2a218a5a8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032142>
- Inspektorat, B. (2018). Pemerintah Kabupaten Bantul. <https://mediaindonesia.com/>
- Iriansyah, I., Usman, H., & Duriani, D. (2020). Pengaruh Locus of control Dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat se-Luwu Raya). Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo, 6(2). <http://dx.doi.org/10.35906/ja001.v6i2.556>
- Jaya, T. E., Irene, C., & Choirul, C. (2016). Skepticism, Time Limitation of Audit, Ethics of Professional Accountant and Audit Quality (Case Study in Jakarta, Indonesia). Review of

- Integrative Business and Economics Research, 5(3), 173–182.
http://www.sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_b16-105_173-182.pdf
- Julianingtyas, B. N. (2016). Pengaruh *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.454>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. <https://psycnet.apa.org/record/1965-08866-000>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (Ninth). McGraw-Hill International Editions.
- Kusnadi, I. M. G., & Suputra, D. D. (2015). Pengaruh Profesionalisme dan *Locus of control* terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(1), 276–291. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/12824/10722>
- Makom, M. R. (2021). Pengaruh Tekanan Peran (*Role stress*) terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah dengan Tipe Kepribadian sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 5(2), 245–256. <https://doi.org/10.51211/joia.v5i2.1441>
- Malle, B. F. (2011). Attribution Theories: How People Make Sense Of Behavior. *Theories in Social Psychology*, 23, 72–95.
[https://research.clps.brown.edu/SocCogSci/Publications/Pubs/Malle_\(2011\)_Chadee_chap_precorr.pdf](https://research.clps.brown.edu/SocCogSci/Publications/Pubs/Malle_(2011)_Chadee_chap_precorr.pdf)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moyer, J. H., Heider, C., Pevey, K., & Ford, R. V. (1958). The Effect Of Treatment On The Vascular Deterioration Associated With Hypertension, With Particular Emphasis On Renal Function. *The American Journal of Medicine*, 24(2), 177–192. [https://doi.org/10.1016/0002-9343\(58\)90306-1](https://doi.org/10.1016/0002-9343(58)90306-1)
- Muhammad, I. M. I. (2021). Pengaruh Tekanan Peran dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 1(1), 23–32.
<http://icbrj.org/index.php/icbrj/article/view/15>
- Mulyadi. (2014). *Auditing 1*. 6th ed. In Jakarta: Salemba Empat.
- Nasional Tempo. (2022). KPK Kurang Koordinasi Antarlembaga Membuat Pemberantasan Korupsi Kurang Efektif. <https://nasional.tempo.co/read/1527992/kpk-kurang-koordinasi-antarlembaga-membuat-pemberantasan-korupsi-kurang-efektif>
- Nisa, K. (2022). Dampak Susunan Audit, *Locus of control* Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 2(3).
<http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/article/view/1490>
- Noho, F. (2021). Auditor Seniority, Auditor Experience and Auditor Expertise towards Professional Judgment With *Locus of control* as Moderating Variable. *Journal of Accounting Science*, 5(1), 68–84. <https://doi.org/10.21070/jas.v5i1.1185>
- Noviana, M. L. A. P. (2018). Pengaruh Independensi, *Role stress*, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168.
<https://doi.org/10.33105/itrev.v3i2.70>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah*. 2019. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., Tasnim, T., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., & Prasetya, A. B. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahmisyari, R., & Rizal, R. (2020). Influence of *Locus of control* on Performance of Government Internal Auditors. *Point of View Research Accounting and Auditing*, 1(4), 134–140.
<https://doi.org/10.47090/povraa.v1i4.81>

- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, *Psychological well being*, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi, 7(1), 22–43. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict And Ambiguity In Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Essentials of Organizational Behavior*. In Pearson (Vol. 12). <https://id1lib.org/book/5156824/48bfac>
- Ryff, C. D. (2018). Happiness is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sari, N. R., Suwandi, M., & Amalia, A. N. I. (2018). Pengaruh *Role stress* Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 4(1). <https://doi.org/10.24252/jiap.v4i1.5157>
- Sari, R. (2016). Pelaksanaan Service Excellence Di PT Bank Yudha Bhakti, Tbk Cabang Darmo. Stie Perbanas Surabaya. <http://eprints.perbanas.ac.id/1095/>
- Sari, R. A. (2012). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 124–140. <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i2.1002>
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2012). *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, H. L., & Silaban, D. (2021). Locust Of Control, Keahlian Auditor Dan Kinerja Auditor. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB)*, 4(2), 1–14. <https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2617>
- Sopiah, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suparlan Suparlan, & Sanjayadi Sanjayadi. (2019). Analisis Pengaruh Independensi Dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten Lombok Timur. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2589714&val=24378&title=>
- Suprasto, H. B., & Sari, M. M. R. (2021). Spiritual Intelligence Moderates the Relationship Between Psychological Well-Being, *Role stress* and Auditor Performance Thahira Qarimma Nursabilla1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia. <https://scholar.archive.org/work/gcqvvtkbfvudoxiopcukftrga/access/wayback/https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/72104/40059>
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well being*) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 126322. <https://www.neliti.com/publications/126322/hubungan-kepuasan-kerja-dengan-kesejahteraan-psikologis-psychological-well-being>
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Jenis *Role stress* Pada Kinerja Auditor Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada KAP di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 22(2), 187–199. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/download/35818/21643>
- Turangan, F. M., Saerang, D. P. E., & Sondakh, J. J. (2016). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Kompetensi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Kepatuhan Pada Kode Etik Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing " Goodwill "*, 7(2). <https://doi.org/10.35800/jjs.v7i2.13553>
- Washburn, N. S., Simonton, K. L., Richards, K. A. R., & Lee, Y. H. (2021). Examining *Role stress*, Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion, and Affective Commitment Among Secondary Physical Educators. *Journal of Teaching in Physical Education*, 1(aop), 1–11. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2021-0102>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.