



Pengaruh Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor

Muhammad Rafly Ananda Basyah, Litdia

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

raflybasyah4@gmail.com, litdia@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, locus of control, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Barat. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas kinerja auditor dalam menjaga keandalan laporan keuangan serta kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Locus of control juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Secara simultan, motivasi kerja, locus of control, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, keyakinan auditor terhadap kemampuan mengendalikan hasil pekerjaannya, serta pengalaman kerja yang memadai mampu meningkatkan kualitas kinerja auditor. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Kantor Akuntan Publik dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia serta memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Locus of Control, Pengalaman Kerja, Kinerja Auditor, Kantor Akuntan Publik.

1. Latar Belakang

Kinerja auditor merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas hasil audit serta tingkat kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap laporan keuangan perusahaan. Auditor dituntut untuk melaksanakan pemeriksaan secara independen, objektif, dan sesuai dengan Standar Audit yang berlaku. Namun, masih ditemukannya berbagai kasus pelanggaran etika dan kegagalan audit di Indonesia menunjukkan bahwa kualitas kinerja auditor masih menjadi isu penting. Kasus yang melibatkan auditor pada PT Garuda Indonesia maupun PT Hanson International menunjukkan bahwa lemahnya kualitas audit dapat dipengaruhi tidak hanya oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor internal yang dimiliki auditor [1].

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, teliti, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas audit. Demikian pula auditor dengan *locus of control* internal lebih percaya bahwa keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh usaha dan kemampuan sendiri sehingga mampu mempertahankan profesionalisme dalam menjalankan penugasan. Selain itu, pengalaman kerja memberikan kemampuan bagi auditor dalam mengenali risiko, mendeteksi kesalahan, serta mengambil keputusan audit secara lebih tepat.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, maupun kombinasi variabel yang digunakan. Sebagian besar penelitian hanya menguji satu atau dua variabel yang memengaruhi kinerja auditor, sedangkan penelitian yang menguji motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja secara simultan pada auditor Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Barat masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut [2,3].

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Barat. Wilayah ini dipilih karena merupakan salah satu pusat kegiatan bisnis di Indonesia yang memiliki jumlah Kantor Akuntan Publik cukup banyak dengan karakteristik penugasan audit yang beragam, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu auditing serta menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja auditor.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden [4-6].

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan **probability sampling**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor yang menjadi responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

dengan keterangan:

- **Y** = Kinerja Auditor
- **α** = Konstanta
- **β_1 – β_3** = Koefisien regresi
- **X_1** = Motivasi Kerja
- **X_2** = *Locus of Control*
- **X_3** = Pengalaman Kerja
- **ε** = Error (kesalahan pengganggu).

Melalui model tersebut dapat diketahui pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor baik secara parsial maupun simultan.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1), *locus of control* (X_2), dan pengalaman kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja auditor (Y). Indikator setiap variabel disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu sehingga mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
Motivasi Kerja (MK) (Mariana dan Rahmانيar 2022)	Tingkat Aspirasi	1. Perlunya pemeriksaan kualitas segera. Tingkat	MK01

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
		aspirasi mengacu pada tingkat keterlibatan auditor dalam pelaksanaan audit serta upaya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.	
	Ketangguhan	2. Auditor yang kuat akan selalu berpegang pada pendapat yang diyakininya benar dan mengungkapkan temuan terkecil sekalipun.	MK02
	Keuletan	3. Pola pikir seseorang yang menjalankan tugasnya dengan ketangguhan, ketekunan, dan ketabahan. Kemampuan untuk bertahan, pantang menyerah, dan tidak cepat menyerah disebut dengan keuletan.	MK03
	Konsistensi	4. Kegigihan seseorang dalam mempertahankan suatu gagasan. Mempertahankan hasil audit, meskipun berbeda dengan hasil anggota tim lainnya, dan melaksanakan tanggung jawab dengan tekun dan konsisten merupakan komponen kunci konsistensi dalam melakukan audit.	MK04
<i>Locus Of Control</i> (LOC) (Sindiati et al. 2022)	<i>Locus Of Control</i> Internal	1. Pendapat responden mengenai hubungan antara penyebab berbasis	LOC 05

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
		penghargaan dan hasil akhir.	
	<i>Locus Of Control</i> Eksternal	2. hubungan antara hasil akhir, penyebab, atau imbalan.	LOC 06
Pengalaman Kerja (PK) (Arfah 2023)	Perbuatan yang dihasilkan dari pendidikan formal dan informal	1. Lamanya waktu bekerja	PK07
		2. Seberapa sering pekerjaan inspeksi telah diselesaikan	PK08
		3. Banyaknya latihan yang telah diikuti	PK09
Kinerja Auditor (KA)	Objektif dan Independen (Mariana dan Rahmaniar 2022)	1. Menganalisis catatan keuangan suatu perusahaan atau organisasi secara objektif dan tidak memihak untuk menentukan apakah catatan tersebut mematuhi aturan akuntansi.	KA10
	Hasil pekerjaan yang diselesaikan seorang auditor dalam jangka waktu tertentu adalah kinerjanya sebagai auditor. (Angela dan Budiwitjaksono 2021)	2. Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam penugasan, kemampuan melaksanakan tugas, kemampuan mengambil keputusan pada setiap penugasan, rasa percaya diri terhadap profesi yang dipilih, tingkat jam kerja yang diberikan pada organisasi, dan kemampuan bertahan sesuai anggaran yang	KA11

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode
		ditetapkan untuk setiap penugasan.	

Sumber: Data diolah (2026)

2.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak **IBM SPSS Statistics versi 27**. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja auditor.

2.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_1), *Locus of Control* (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor (Y). Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji *t*), dan uji simultan (uji *F*). Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah dirumuskan pada Bab II. Untuk mempermudah pembacaan hasil pengujian, ringkasan keputusan hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H ₁	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.	Diterima
H ₂	<i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.	Diterima
H ₃	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.	Diterima
H ₄	Motivasi Kerja, <i>Locus of Control</i> , dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Barat.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 123 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Barat sebagai responden. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sedangkan model regresi juga memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja auditor. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar **0,711** menunjukkan bahwa **71,1%** variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja, sedangkan **28,9%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, hasil uji simultan memperoleh nilai **Fhitung sebesar 97,766** dengan tingkat signifikansi **0,000**, sehingga ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3.2. Uji Parsial

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar **0,587**, nilai **t hitung = 11,180**, dan nilai signifikansi **0,000**. Variabel *locus of control* memiliki koefisien regresi sebesar **0,415**, nilai **t hitung = 7,796**, dan signifikansi **0,000**. Sementara itu, pengalaman kerja memiliki koefisien regresi sebesar **0,467**, nilai **t hitung = 9,271**, dengan signifikansi **0,000**. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga ketiga hipotesis parsial diterima. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja auditor.

3.3. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, teliti, dan berkomitmen dalam menyelesaikan penugasan audit sehingga mampu menghasilkan kualitas audit yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Angela dan Budiwitjaksono (2021), Eva et al. (2021), serta Made et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor.

Variabel *locus of control* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki *locus of control* internal lebih yakin bahwa keberhasilan pekerjaan ditentukan oleh kemampuan dan usaha pribadi sehingga lebih mampu menjaga objektivitas, profesionalisme, dan kualitas hasil audit. Hasil ini konsisten dengan penelitian Badewin dan Sarmiati (2021), Purnamasari dan Suganda (2021), serta Jazadi (2023).

Pengalaman kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi pengalaman auditor, semakin baik kemampuan dalam memahami karakteristik audit, mendeteksi kesalahan, serta mengambil keputusan profesional. Temuan ini mendukung hasil penelitian Triana Yuniati et al. (2021), Geofanny dan Yuni (2023), Arfah (2023), dan Hasibuan et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat Teori Atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor-faktor internal. Motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja merupakan faktor internal yang mampu meningkatkan kualitas kinerja auditor. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik perlu memperhatikan pengembangan motivasi kerja, membangun *locus of control* internal, serta meningkatkan pengalaman auditor melalui pelatihan dan penugasan yang berkelanjutan agar kualitas audit yang dihasilkan semakin optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Barat. Secara parsial, motivasi kerja terbukti meningkatkan kinerja auditor melalui dorongan untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap penyelesaian tugas audit. *Locus of control* juga berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang menunjukkan bahwa auditor dengan keyakinan kuat terhadap kemampuan diri cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, pengalaman kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan auditor dalam melaksanakan prosedur audit, mendeteksi kesalahan, dan mengambil keputusan secara profesional. Secara simultan, motivasi kerja, *locus of control*, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja auditor sebesar 71,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan motivasi kerja, pembentukan *locus of control* internal, serta peningkatan pengalaman kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik diharapkan terus mengembangkan program pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi auditor agar kualitas audit yang dihasilkan semakin baik serta mampu meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap profesi auditor.

Referensi

1. Angela, Bela, and Gideon Setyo Budiwitjaksono. 2021. "Independensi , Dan Motivasi Kerja Terhadap." *Jurnal Akuntansi* 1(1):291–301.
2. Arfah, Muhammad Isra Chika. 2023. "Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Makassar." *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi* 6(1):1–9. doi: 10.56070/jinema.v6i1.65.
3. Badewin, Badewin, and Sarmiati Sarmiati. 2021. "Pengaruh Profesionalisme Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Riau." *Selodang Mayang: Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir* 7(3):160–66. doi: 10.47521/selodangmayang.v7i3.226.
4. Eva, Yuliana, Retno Wulandari, and Mochamad Fariz Irianto. 2021. "Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Kota Malang)." *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi* 9(2):57–65. doi: 10.21067/jrma.v9i2.6107.
5. Geofanny, Geofanny, and Sri Yuni. 2023. "Pengaruh Struktur Audit, Pengalaman, Kesesuaian Peran Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah." *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan* 13(2):71–87. doi: 10.52300/blnc.v13i2.8485.
6. Hasibuan, Rezki Purnama Sari, Rama Gita Suci, and Adriyanti Agustina Putri. 2023. "Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Kota Pekanbaru." *Research In Accounting Journal* 3(1):137–48.
7. Jaya, Alvin Aditya, Nina Sabrina, and Anggrelia Afrida. 2022. "SINTAMA : Jurnal Sistem Informasi , Akuntansi Dan Manajemen Lingkungan Kerja Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Modearsi Pada Inspektorat Daerah Sumatera Selatan Kesadaran Akan Pentingnya Lembaga Inspektorat Sebagai Lembaga Yang Menjalankan Fungsi Pengawasan Internal (Auditor Internal) Pemerintahan Semakin Meningkat . Tujuan Daerah Dan Tugas Lain Yang Diberikan Kepada Daerah , Sehingga Dalam Tugasnya Inspektorat Sama Inspektorat Provinsi / Kabupaten / Kota Merupakan Salah Satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Yang Di Bentuk Dengan Tugas Melakukan Pengawasan Terhadap Seluruh Kegiatan Dalam Rangka Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi / Kabupaten / Kota Yang Didanai Dengan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) Menciptakan Nilai Tambah Pada Produk Atau Layanan Instansi Pemerintah Dalam Rangka Mewujudkan Kepemerintahan Yang Baik Yang Mengarah Pada Pemerintahan Birokrasi Yang Sehari-Hari . Lingkungan Kerja Yang Kondusif Memberikan Rasa Aman Dan Memungkinkan Para Jika Pegawai Menyenangai Lingkungan Kerja Dimana Ia Bekerja , Maka Pegawai Tersebut Akan Betah Dan Optimis Prestasi Kerja Karyawan Juga Tinggi . Proses Pelaksanaan Audit , Keberagaman Tugas Dan Kesulitan Tugas Akan Membuat Proses Audit Dapat Dilihat Dalam Dua Aspek . Pertama , Kompleksitas Komponen Yaitu Mengacu Pada Jumlah Sebuah Pekerjaan . Sebuah Pekerjaan Dianggap Semakin Rumit Ketika Pekerjaan Tersebut." 2(3).
8. Jazadi, Furqan Ramadhan. 2023. "Implementasi Etika Profesi Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor." *Ganec Swara* 17(4):2109. doi: 10.35327/gara.v17i4.677.
9. Kantor, Pegawai, Desa Pasapa, and Kabupaten Mamuju. 2024. "Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan." 70–78.
10. Made, I. Dewa, Wahyu Winata, Ni Luh, and Sari Widhiyani. 2024. "GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH MOTIVASI." 13(01):180–87.
11. Mariana, Mariana, and Rahmianar Rahmaniar. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor." *HEI EMA : Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(2):76–86. doi: 10.61393/heiema.v1i2.74.
12. Nasution, Shella Jelita Anshari, and Juliana Nasution. 2022. "Analisis Kinerja Auditor Selama Masa Pandemi Covid-19." *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)* 11(1):21. doi: 10.26418/jaakfe.v11i1.55198.
13. Nasution, Siti Aisyah, Sauh Hwee Teng, Ahmad Saputra, Ari Irawan, Universitas Prima, Kota Medan, Kinerja Auditor, Motivasi Negatif, Motivasi Positif, Target Kinerja, and Realisasi Kinerja. 2025. "Eskperimentasi Motivasi Terhadap Kinerja Auditor." 1–9. doi: 10.47709/jap.v5n1.5773.
14. Oktri Supyati Jaisyl Usrah1, Haliah2, Amiruddin3. 2023. "Pengaruh Locus of Control , Role Stress Dan Keahlian Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan." 7:13–34.
15. Organizational, Pengaruh, Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, and Provinsi Jawa. 2022. "Of Management Science." 59–72. doi: 10.46821/ijms.v1i2.297.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12688>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

16. Purnamasari, Imas, and Fitrin Rawati Suganda. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Garut Kota." *Journal of Knowledge Management* 15(2):62. doi: 10.52434/jkm.v15i2.2135.
17. Purnamasari, Imas, and Fitrin Rawati Suganda. n.d. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Garut Kota."
18. Sindiaty, Oleh :, Fadillah Duhita, Meta Arief, and Aristanti Widyaningsih. 2022. "Penerapan Locus of Control Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal Education And Development* 10(3):508–15.
19. Triana Yuniati, Cahyadi Husadha, and Futriwati. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, Dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* 17(1):13–21. doi: 10.31599/jiam.v17i1.556.