

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KINERJA AUDITOR TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA PERWAKILAN
BPKP PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



**Nama : Engel Bela Muntiara
NIM : 222019090**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KINERJA AUDITOR TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA PERWAKILAN
BPKP PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Engel Bela Muntiarra
NIM : 222019090**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Engel Bela Muntiar
NIM : 222019090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023


Engel Bela Muntiar

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi,
Komitmen Organisasi Dan Kinerja Auditor
Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada
Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan

Nama : Engel Bela Muntiarra
NIM : 222019090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Pembimbing I, Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Maret 2023
Pembimbing II,

Hi. Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si
NIDN/NBM : 0228115802/1021961

Gumulya Sonny M.K, S.E, Ak.M.Si
NIDN/NBM:0226068802/1241431

Mengetahui,
Dekan
Wakil Ketua Program Akuntansi



Dr. Betri, S.E., M. Si., Ak., CA
NIDN/NBM:0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya “
(Q.S Al- Baqarah:286)*

*“ Mungkin hantaman, pukulan demi pukulan itu menyakitkan. Bahkan membuat lelah karena harus mengurai air mata, tapi akan membuatmu jadi terbiasa menerima alur cerita-Nya. Melewati episode mengecewakan yang pasti berganti episode membahagiakan. Ingatlah, tidak ada sebilah pedang yang indah nan tajam tanpa proses tempaan. “
(anonim)*

“Prosesnya mungkin ga mudah tapi endingnya bikin ga berhenti bilang Alhamdulillah”

(Engel Bela Muntiara)

❖ *Ku persembahkan Skripsi ini kepada :*

- 1. Ayahku Bambang Usmanto (Alm)
dan Ibuku Nurleni Tercinta yang
selalu mendoakanku dan
memotivasiku***
- 2. Kakak dan ayukku***
- 3. Keluarga Besarku***
- 4. Sahabat-sahabatku***
- 5. Almamaterku***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, ucap syukur atas kehadiran Allah SWT, karena hanya ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor” sebagai upaya melengkapi salah satu persyaratan untuk mencapai jenjang sarjana strata 1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu, bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab kesimpulan dan saran. Meski penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan serta do'a maka skripsi ini tidak dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahku Bambang Usmanto (Alm) dan Ibuku Nurleni yang telah mendoakan dan memberi semangat dalam proses ini, serta kakakku Ricky Anugrah Saputra dan keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a serta telah membantu membiayai kuliah ku sehingga penulis bisa berada ditahap ini dan tak lupa juga teman-teman seperjuangan ku yang kita dipertemukan karena Allah SWT, yang selalu membantu dan memotivasi agar

menjadi pribadi yang tidak mudah menyerah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hj. Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M. Si dan Bapak Gumulya Sonny Marcel Kusuma, S.E., Ak., M. Si sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan, arahan, dan saran-saran dengan ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si. CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mella Handayani, S.E.Ak., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,
6. Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan kalian semua atas terselesainya penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dan membangun sangat diharapkan baik dari pembaca maupun dari berbagai pihak agar kedepannya lebih sempurna dalam penelitian skripsi ini. Semoga penyusunan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

Engel Bela Muntiar

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	11
1. Teori Umum (Grand Theory).....	11
2. Perilaku Disfungsional Auditor.....	12

a.	Pengertian Perilaku Disfungsional Auditor.....	12
b.	Pengukuran Perilaku Disfungsional Auditor.....	13
3.	<i>Locus Of Control</i>	13
a.	Pengertian <i>Locus Of Control</i>	12
b.	Pengukuran <i>Locus Of Control</i>	14
4.	Budaya Organisasi.....	14
a.	Pengertian Budaya Organisasi	15
b.	Pengukuran Budaya Organisasi	16
5.	Komitmen Organisasi.....	17
a.	Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
b.	Pengukuran Komitmen Organisasi.....	18
6.	Kinerja Auditor	19
a.	Pengertian Kinerja Auditor	19
b.	Pengukuran Kinerja Auditor	20
B.	Penelitian Sebelumnya	21
C.	Kerangka Pemikiran	26
D.	Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN		31
A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Lokasi Penelitian.....	32
C.	Operasionalisasi Variabel	32
D.	Populasi Dan Sampel	34
E.	Data Yang Diperlukan	35

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Singkat Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.....	47
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner	48
3. Profil Responden.....	49
4. Pengujian Data	51
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas	56
5. Analisis Statistik Deskriptif	57
1) Analisis Statistik Deskriptif per Variabel	57
6. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikoleniaritas	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	75
7. Pengujian Hipotesis	75
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
b. Uji F (bersama-sama).....	77
c. Uji T (Parsial)	78
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian	82

1. <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	82
2. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	83
a. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	83
b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	84
c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	85
d. Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	87
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel III.2 Jabatan Fungsional Auditor	34
Tabel III.3 Skor Instrumen Penelitian.....	39
Tabel IV.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	49
Tabel IV.2 Profil Responden.....	50
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Auditor	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i>	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	54
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	56
Tabel IV.9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pekerjaan Sesuai Dengan Apa Yang Dikerjakan	58
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pekerjaan Sesuai Apa Yang Diharapkan	59
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kondisi Kerja.....	59
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keputusan Dalam <i>Locus Of Control</i>	60
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Mendapatkan Penugasan	60
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Mendapatkan Gaji.....	60

Tabel IV.16	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kebanyakan Auditor ...	61
Tabel IV.17	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Promosi Kepada Para Auditor	61
Tabel IV.18	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Promosi Diberikan Kepada Para Auditor.....	62
Tabel IV.19	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Auditor Melaksanakan Pekerjaan	62
Tabel IV.20	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pegawai Memiliki Banyak Pengaruh	63
Tabel IV.21	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Perilaku Pemimpin.....	63
Tabel IV.22	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Proses Pembelajaran	64
Tabel IV.23	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Afektif (<i>Commitment Affective</i>).....	64
Tabel IV.24	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Berkelanjutan(<i>Continuance Commitment</i>)	65
Tabel IV.25	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Normatif (<i>Commitment Normative</i>)	65
Tabel IV.26	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan	66
Tabel IV.27	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komitmen Professional.	67
Tabel IV.28	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Motivasi	67
Tabel IV.29	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kepuasan Kerja.....	68
Tabel IV.30	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Premature Sign-off</i>	68
Tabel IV.31	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Underreporting Of Time</i>	69

Tabel IV.32 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Altering or Replacing of audit procedure</i>	70
Tabel IV.33 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel IV.34 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel IV.35 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Uji Glejser.....	73
Tabel IV.36 Koefisien Determinasi	75
Tabel IV.37 Hasil Uji Bersama (Uji F).....	75
Tabel IV.38 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Output SPSS
- Lampiran 3 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 4` Fotocopy Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an
- Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 8 Fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi
- Lampiran 9 Fotocopy Bebas Plagiat
- Lampiran 10 Fotocopy Sertifikat Magang
- Lampiran 11 Fotocopy Sertifikat SKPI
- Lampiran 12 Biodata Penulis

ABSTRAK

Engel Bela Muntiarra/222019090/2023/Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional auditor pada perwakilan bpkp provinsi sumatera selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 117 auditor yang bekerja di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan. Sampel pada penelitian ini 117 auditor internal penentuan sampel didasarkan Sampel Jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) secara bersama-sama *locus of control*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor 2) secara parsial *locus of control* dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Sedangkan komitmen organisasi dan kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Perilaku Disfungsional Auditor

ABSTRACT

Engel Bela Muntiar/222019090/2023/The Effect of Locus Of Control, Organizational Culture, Organizational Commitment, and Auditor Performance on Auditor Dysfunctional Behavior at BPKP Representative of South Sumatra Province.

This study aims to determine the effect of locus of control, organizational culture, organizational commitment, and auditor performance on the dysfunctional behavior of auditors at the bpkp representative of South Sumatra province. The type of research used in this study is associative. The population in this study were 117 auditors who worked at the BPKP Representative Office of South Sumatra Province. The sample in this study was 117 internal auditors, the sample determination was based on Saturated Samples. The data used in this study are primary data. Data collection techniques in this study were interviews and questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. The results showed 1) together locus of control, organizational culture, organizational commitment, and auditor performance have an effect on auditor dysfunctional behavior 2) partially locus of control and organizational culture have no effect on auditor dysfunctional behavior. Meanwhile, organizational commitment and auditor performance affect auditor dysfunctional behavior.

Keywords: *Locus Of Control, Organizational Culture, Organizational Commitment, Auditor Performance, Auditor Dysfunctional Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengendalian Internal sebagai proses yang dirancang, diimplementasikan, danelihara oleh pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, manajemen, dan personel lain untuk menyediakan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan suatu entitas yang berkaitan dengan keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan kepatuhan terhadap perundang-undangan (Agoes, 2019). Untuk menjamin terlaksananya operasional bisnis sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dibutuhkan suatu sistem pengendalian internal yang baik agar organisasi perusahaan tetap bisa beroperasi dengan tetap memperhatikan efektivitas, efisiensi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku (Sudarmanto, 2021). Sebagai unsur pengawas yang secara hierarki organisasi berada dibawah manajemen, peranan audit internal dalam konteks pengendalian internal adalah sebagai *trigger*(pemicu/pendorong) bagi penerapan pengendalian internal dalam perusahaan (Sudarmanto & dkk, 2022)

Audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan objektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Audit internal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tatakelola (Lubis, 2019). Internal auditor memiliki tugas untuk mengevaluasi kinerja entitas untuk mengetahui adanya kemungkinan terjadi penyimpangan, baik yang bersifat

kepatuhan (*compliance*), inefisiensi, kecurangan (*fraud*), aktivitas, operasi atau keefektifan dan relevansi laporan keuangan (Efran & Ia, 2018). Sistem pengendalian internal yang kurang baik dapat melahirkan perilaku disfungsional pada para anggota organisasi. Karakteristik dari perilaku disfungsional bisa ditunjukkan dengan adanya rendahnya semangat kerja, ketidaksiplinan kerja, rendahnya komitmen organisasi, rendahnya kualitas audit, kecenderungan meninggalkan organisasi dan rendahnya motivasi kerja (Sunaryo, Karsam, 2018).

Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan terhadap keuangan dan kegiatan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah. Sebagai pengawas intern pemerintah, APIP diharapkan dapat menjadi agen perubahan yang dapat menciptakan nilai tambah pada produk atau layanan instansi pemerintah yang merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*)

Perilaku disfungsional audit merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan atau penyimpangan terhadap standar audit, perilaku ini bisa memengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Istiqomah & Y, 2017). Upaya menurunkan perilaku disfungsional pada para anggota organisasi dengan terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor penyebab auditor menerima perilaku tersebut, penerimaan perilaku disfungsional dapat disebabkan secara internal maupun

eksternal yaitu dipengaruhi oleh karakteristik personal auditor atau lingkungan (Hermanto, 2012).

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Chairunnisa, 2014). *Locus Of Control* adalah konsep psikologis yang mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan situasi dan pengalaman yang memengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi (Rachman, 2022). Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka ditentukan oleh nasib, takdir dan keberuntungan (Suprayogi, 2017). Sehingga, individu memerlukan budaya organisasi untuk mempelajari karakteristik yang disebabkan secara internal maupun eksternal.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sahir, 2021). Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi budaya organisasi akan menghasilkan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Basri, 2021).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Lubis, 2019). Komitmen seorang auditor terhadap tempatnya bekerja perlu ditanamkan, dimana akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin baik pula kinerjanya (Alfianto, 2015).

Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Basudewa, 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibowo, 2015), (Hariani & Adri, 2017), (Kusuma, 2016), dan (Hartati, 2012), dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *locus of contro l* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faridah, 2015) dan (Wijayanti & Hanafi, 2017) hasil penelitian menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh dengan perilaku disfungsional audit.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jamil, 2019) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahra, 2020) dan (Rezkyanti & Fitriawan, 2020) dimana hasil penelitian

menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Mahalayati, 2017), (Pratiwi, 2019), (Tamara, 2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningrum, 2014), (Herliza, 2019) dimana penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chairunnisa, 2014), (Utami & Rejeki, 2016) menyatakan bahwa Kinerja Auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Medina, 2019), (Rismaadriani, 2021), dan (Rindawan, 2018) menyatakan bahwa Kinerja Auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Terdapat beberapa fenomena yang didapatkan yaitu yang terjadi terkait Inspektorat dinilai belum paripurna mencegah korupsi bertahun-tahun, inspektorat hanya menjadi semacam pelengkap dalam struktur pemerintahan. Peran inspektorat terus dipertanyakan saat ratusan pejabat di negeri ini terjerat tindak pidana. Sepanjang tahun 2009-2014, dari 439 kasus yang ditangani oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) 45,33 persen melibatkan penyelenggara pemerintahan. Ini diperkuat data Kementerian Dalam Negeri yang menunjukkan, sejak era otonomi daerah hingga 2014, sebanyak 318 kepala/wakil kepala daerah tersangkut korupsi. Inspektorat seperti tak hadir mencegah maraknya penyimpangan. Padahal, inspektorat seharusnya menjadi alat deteksi dini.

Inspektorat juga belum mampu mencegah korupsi serta memberikan jaminan atas efisiensi dan efektivitas kegiatan pemerintah. Kondisi lain yang dihadapi Inspektorat adalah minimnya jumlah auditor. Dari kebutuhan sekitar 40.000 auditor, yang tersedia baru sekitar 11.000 orang. Kondisi tersebut diperburuk karena Inspektorat kerap menjadi tempat penampungan pegawai yang tidak disukai pimpinan. Meski demikian, melalui inpres tim penyusun mencoba cara lain agar penguatan Inspektorat tetap bisa dicapai. Diantaranya untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme, kepala Inspektorat harus memiliki sertifikasi khusus. Selain itu, semua aparat pengawasan di Inspektorat harus memiliki sertifikasi fungsional auditor dan setiap Inspektorat juga harus melaporkan upaya-upaya penguatan peran dan fungsi yang telah dilakukan. (<https://nasional.kompas.com>)

Fenomena selanjutnya yang didapat, BPKP Temukan 742 Kasus Penyimpangan di DepAg. BPKP menemukan 742 kasus penyimpangan yang terjadi di Departemen Agama untuk Semester I tahun 2002. Penemuan kasus ini cukup menarik, karena sesungguhnya BPKP ternyata menghadapi kendala keterbatasan wewenang untuk menindaklanjuti kasus –kasus yang berindikasi tindak pidana korupsi yang sudah diserahkan ke tangan penyidik kejaksaan. Tindak lanjut yang telah diselesaikan per tanggal 26 September 2003 adalah sebanyak 118 temuan sementara temuan yang belum ditindaklanjuti sebanyak 624. Inspektur Jenderal Departemen Agama dalam kesempatan tersebut mengungkapkan bahwa upaya yang telah dilakukan untuk menuntaskan temuan BPKP adalah melakukan sosialisasi hasil pemuktahiran data, memberikan

peringatan sekaligus mendorong penyelesaian segera sisa temuan, memfasilitasi pertemuan penyelesaian tindak lanjut, dan pemantauan tindak lanjut, kelemahan mendasar yang ditemukan dari hasil audit umumnya disebabkan oleh kelemahan dalam pengawasan melekat, kebijakan, perencanaan, prosedur, pencatatan dan pelaporan, pembinaan personil, pengawasan internal dan kelemahan pengawasan rekanaan. Dalam rapat tersebut juga terungkap adanya masalah keterbatasan kewenangan yang dimiliki instansi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) seperti BPKP menjadi topik yang hangat dibicarakan, terutama dalam hal tindaklanjut atas temuan hasil-hasil pemeriksaan mereka, sejak dahulu, masalah kursial selalu berulang adalah lemahnya tindak lanjut. (<https://www.bpkp.go.id>, 2003)

Hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan, auditor menyakini bahwa mereka dapat mengendalikan keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya serta auditor harus mempunyai sikap skeptisisme dan berintegritas yang merupakan standar yang harus dimiliki. Dalam menjalankan budaya organisasi auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat auditor yang berperilaku kurang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan komitmen organisasi masih belum efektif dikarenakan kurangnya rasa untuk memajukan komitmen dalam menjalankan organisasi. Auditor pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan dalam menunjang kinerja menyatakan bahwa seorang auditor yang memiliki pengalaman cukup lama tidak menjamin kuantitas dan kualitas hasil

kinerja akan semakin baik. Berdasarkan survei pendahuluan perilaku organisasi dalam membangun komunikasi yang selama ini dikembangkan sudah memiliki potensi yang baik namun masih kurang efektif dan kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor?
2. Bagaimanakah Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor?
3. Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor?
4. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor?
5. Bagaimanakah Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Locus of Control*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, dan dapat menjadi referensi tambahan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Auditing kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.

2. Bagi Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang telah ada.
3. Bagi Almamater
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi suatu bahan pustaka, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi mahasiswa dalam mencari referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2019). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi Oleh Kantor Akuntansi Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal (AAJ)*, 4(1), 1-9.
- Anggoro, A, Ponco. 2015, Maret Kamis. Inspektorat Belum Paripurna Cegah Korupsi. Dipetik November Rabu, 2022, dari <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2015/03/26/15000041/inspektorat-belum-paripurna-cegah-korupsi>
- Basri, H. (2021). *Budaya Organisasi*. CV. Jejak.
- Basriani, A., Andreas, & Arifin, K. (2018). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Ekonomi*, 23(4), 1-17.
- Basudewa, D. G., & Merkusiwati, N. K. (2015). Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(3), 944-972.
- Bpkp.go.id (2003, November Jum'at). BPKP Temukan 742 Kasus Penyimpangan di DepAg. Dipetik Maret Kamis, 2023, dari <https://www.bpkp.go.id/berita/read/26/15500/BPKP-Temuan-742-Kasus-Penyimpangan-di-DepAg>
- Chairunnisa, D., Zulfahridar, & Idrus, R. (2014). Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1-16.
- Dewi, N. N., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Efran, E., & Ia, K. (2018). Peranan Auditor Internal Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 144-160.
- Faridah, E. (2015). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Dysfungsional Audit Behavior. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*, 3(1), 28-38.

- Hariani, M., & Adri, A. (2017). Pengaruh *Locus Of Control*, Turnover Intention, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)*, 2(1), 163-176.
- Hartati, N. L. (2012). Pengaruh Karakteristik Internal Dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit. *Accounting Analysis Journal*, 1(2), 2-8.
- Herliza, Y., & Setiawan, M. A. (2019). Pengaruh *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, dan Kecerdasan Emotional Spiritual Qoutient (ESQ). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1589-1603.
- Hery, 2013. Auditing (Pemeriksaan Akuntansi 1). Jakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hermanto, B. A., Hariyanto, S., & Wardhani, R. P. (2013). Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Survey Pada KAP Di Kota Surabaya). *Jurnal Akuntansi Kontemporer (JAKO)*, 5(1), 162-172.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Istiqomah, S. F., & Y, R. H. (2017). Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi*, 21(02), 184-207.
- Jamil, S. H. (2019). Budaya Organisasi, Perilaku Disfungsional dan Kinerja Pada Tahap Perencanaan Anggaran. *Behavioral Accounting Journal*, 2(1), 87-98.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Kusuma, G. S., & Burhanuddin. (2016). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung* , 1-28.
- Lubis, A. I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahalayati, I., Kamaliah, K., & Safitri, D. (2017). Pengaruh *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, Kinerja Audit, *Turnover Intentions*, Dan Etika Profesi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1-14.

- Manurung, S., & dkk. (2021). *Auditing*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Medina, L. E., & Challen, A. E. (2019). Locus Of Control, Turnover Intention, Kinerja Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi dan Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Pajak, Akuntansi, Sistem Informasi, dan Auditing (PAKSI)*, 1(1), 1-21.
- Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 59-74.
- Muryati, Suci, R. P., & Hermawati, A. (2022). *Perilaku Organisasi : Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Nawas, K. A., & Mardhiah. (2022). *Perilaku Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Niar, H., Yuniningsih, T., & Febrianti, E. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Praharsyarendra, O. K., Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 63-83.
- Pratiwi, N., Hasan, A., & Andreas, A. (2019). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu dan Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit dengan Emotional Spiritual Quotient. *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis)*, 11(3), 198-209.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus Of Control sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rahman, K. G. (2021). *Good Governance dan Pengendalian Internal Pada Kinerja Pengelolaan Keuangan. Teori dan Praktek*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Rezkyanti, N., & Fitriawan, E. (2020). Persepsi Auditor Atas Efek Tekanan Anggaran Waktu, Budaya Etis Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Audit Disfungsional. *Journal Of Economic, Public, Accounting (JEPA)*, 2(2), 117-128.
- Rindawan, F. P. (2018). Tekanan Anggaran Waktu, *Locus Of Control*, Kinerja, dan Niat Mengundurkan Diri : Perilaku Audit Disfungsional. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 14(1), 28-39.

- Rismaadriani, N. M., Sunarsih, N. M., & Munidewi, I. A. (2021). Pengaruh Time Budget Pressure, *Locus Of Control*, Kinerja Auditor, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(1), 219-229.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiawan, M. Y., & Fitri, F. A. (2020). Pengaruh Turnover Intention, Organization Commitment, dan Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(3), 392-399.
- Setyaningrum, F., & Murtini, H. (2014). Determinan Perilaku Disfungsional Audit. *Accounting Analysis Journal*, 3(3), 361-369.
- Sudarmanto, E., & dkk. (2022). *Audit Internal*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudarmanto, E., & dkk. (2021). *Sistem Pengendalian Internal*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bali: NILACAKRA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sunaryo, K. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen dan Perilaku Disfungsional*. Bogor: Penerbit Cergas Publika.
- Suprayogi, T. T. (2017). *Locus Of Control dan Kinerja Karyawan : Uji Komparasi*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi*, 2(2), 131-138.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A., & Sri Laksemini, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bali: NILACAKRA.

- Tamara, W. A. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Affective, Komitmen Profesional Continuance, Komitmen Profesional Normative, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(2), 1-15.
- Tanjung, R., & Haloho, R. D. (2022). *Pengantar Manajemen Modern*. Yayasan Kita Menulis.
- Utami, R. T., & Rejeki, S. D. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Krisnadwipayana*, 3(1), 1-22.
- Wahyuni, S., & Sofyan, D. (2022). *Teori Serta Implementasi dalam Komitmen dan Anggaran Waktu*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4435-4444.
- Warella, S. Y., & dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, M. M. (2015). Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnoverintention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(27), 92-110.
- Wicaksono, R., & Mispianiti. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal Dan Faktor Situasional Dalam Penerimaan Perilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal GREENOMIKA*, 1(2), 96-108.
- Wijayanti, P., & Hanafi, R. (2017). Efektivitas Faktor Internal Dan Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6 (1), 63-78.
- Yusriwanti. (2013). Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 1-8.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Bali: Nasya Expanding Management.

Zahra, N., Hidayat, H., & Wiraman, A. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Auditor dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 241-247.