

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN KODE ETIK TERHADAP KINERJA AUDITOR  
DENGAN KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI  
(Studi Kasus Pada BPK dan BPKP di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Nur Nadya Firsty Faradela  
NIM : 222016166**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN KODE ETIK TERHADAP KINERJA AUDITOR  
DENGAN KOMUNIKASI EFEKTIF SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI  
(Studi Kasus Pada BPK dan BPKP di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Nur Nadya Firsty Faradela  
NIM : 222016166**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kode Etik Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada BPK dan BPKP Di Kota Palembang)

Nama : Nur Nadya Firsty Faradela  
NIM : 222016166  
Fakultas : Ekonomi  
Program studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Audit

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Betri Sirajuddin, SE, M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM:0216106902/944806



**Muhammad Fahmi, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM:0029097804

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program akuntansi



**Betri Sirajuddin, SE, M.Si., AK., CA**  
NIDN/NBM:0216106902/944806

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Nadya Firsty Faradela

NIM : 222016166

Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Judul Skripsi : Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada BPK dan BPKP di Kota Palembang)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 2020



6000  
ENAM RIBU RUPIAH

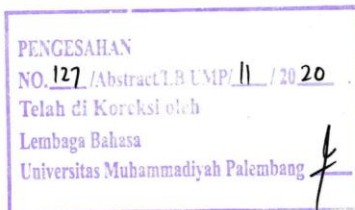
Nur Nadya Firsty Faradela

ABSTRACT

**Nur Nadya Firsty Faradela/222016166/2020/The Effect of Locus Of Control, Organizational Culture, and Code of Ethics on the Auditor Performance with the Effective Communication as Moderating Variable (A Case Study of BPK and BPKP in Palembang).**

*The formulation of the problem in this research is how the Effect of Locus of Control, Organizational Culture, and Code of Ethics on the Auditor Performance with the Effective Communication as Moderating Variable (A Case Study of BPK and BPKP in Palembang). Type of research was associative research. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were auditors in BPK and BPKP in Palembang as 50 respondents. The data collection techniques were interviews and questionnaires. The data analysis method shows that the Locus of Control, Organizational Culture, and Code of Ethics simultaneously gave an influence on Auditor Performance. Partially the Locus of Control did not give influence on the Auditor Performance, Organizational Culture gave a positive and significant influence on the Auditor Performance, and Code of Ethics gave positive and significant influence on the Auditor Performance. Moderately, Effective Communication is a moderated predictor for the Locus Of Control on Auditor Performance, Effective Communication is a moderated predictor for the Organizational Culture on Auditor Performance, Effective Communication is a moderated predictor for the Code of Ethics on Auditor Performance.*

**Keywords:** Auditor Performance, Locus of Control, Organizational Culture, Code of Ethics, Effective Communication.



## ABSTRAK

**Nur Nadya Firsty Faradela/222016166/2020/ Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada BPK dan BPKP Di Kota Palembang).**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada BPK dan BPKP Di Kota Palembang). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang ada di BPK dan BPKP Di Kota Palembang sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa secara bersama *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Secara parsial, *Locus Of Control* tidak mempengaruhi Kinerja Auditor, Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Auditor, Kode Etik secara signifikan mempengaruhi Kinerja Auditor, dan secara moderasi Komunikasi Efektif merupakan prediktor moderasi *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor, Komunikasi Efektif merupakan prediktor moderasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor dan Komunikasi Efektif merupakan prediktor moderasi Kode Etik terhadap Kinerja Auditor.

**Kata Kunci :** *Locus Of Control*, Budaya Organisasi , Kode Etik, Komunikasi Efektif, Kinerja Auditor

## PRAKATA



Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah robbil'alamiin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan selain ucapan syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, Dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan 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 simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada ayahku Gunadi (Alm) dan ibuku Irsadiyah serta keluarga yang doa dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Betri Sirajuddin, S.E.,Ak.,M.Si.CA dan Bapak Muhammad Fahmi, S.E.,M.Si. yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff rektor.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E.,Ak.,M.Si.CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Sekertaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Betri Sirajuddin, S.E.,Ak.,M.Si.CA selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terimakasih

Palembang, Februari 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. . Latar Belakang Masalah .....	1
B. . Rumusan Masalah .....	9
C. . Tujuan Penelitian .....	10
D. . Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b>	
A. . Landasan Teori .....	11
1. Teori Umum ( <i>Grand Theory</i> ) .....	11
2. Kinerja Auditor.....	13

3. <i>Locus of Control</i> .....	19
4. Budaya Organisasi.....	23
5. Kode Etik.....	26
6. Komunikasi Efektif.....	28
7. Keterkaitan <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi.....	32
a. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor.....	33
b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	33
c. Pengaruh Kode Etik terhadap Kinerja Auditor.....	34
d. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja Auditor.....	34
e. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor Dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi.....	35
B. . Penelitian Sebelumnya .....	36
C. . Kerangka Berpikir .....	38
D. . Hipotesis .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Operasionalisasi Variabel .....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Data yang digunakan .....	43

F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	45
1. Analisis Data .....	46
2. Teknik Analisis .....	47
a. Uji Validitas .....	48
b. Uji Reliabilitas .....	49
c. Uji Asumsi Klasik.....	50
d. Koefisien Determinasi.....	52
d. Uji Hipotesis.....	52
e. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	57
1. Gambaran singkat tentang BPK dan BPKP.....	57
2. Jawaban Responden .....	60
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
a. Variabel <i>Locus of Control</i> .....	62
b. Variabel Budaya Organisasi.....	67
c. Variabel Kode Etik.....	74
d. Variabel Komunikasi Efektif.....	78
e. Variabel Kinerja Auditor.....	83
4. Hasil Pengolahan Data .....	89
a. Uji Validitas.....	89
b. Uji Reliabilitas.....	94

c. Uji Asumsi Klasik.....	96
d. Pengujian Hipotesis.....	99
e. Analisis Regresi Linear Berganda.....	110
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	120
1. Hasil Uji Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor.....	99
2. Hasil Uji Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor.....	102
3. Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	103
4 Uji Pengaruh Kode Etik terhadap Kinerja Auditor.....	103
5. Hasil Uji Pengaruh Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Budaya Organisasi, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Variabel Komunikasi Efektif.....	104
6. Hasil Uji Pengaruh Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Variabel Komunikasi Efektif.....	104
7. Hasil Uji Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Variabel Komunikasi Efektif.....	106
8. Hasil Uji Pengaruh Pengaruh Kode Etik terhadap Kinerja Auditor yang Dimoderasi Variabel Komunikasi Efektif.....	108

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Simpulan .....	128
2. Saran .....	129

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Survei Pendahuluan.....	9
Tabel II.2 Penelitian Sebelumnya .....	36
Tabel III.1 Lokasi Penelitian .....	41
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel III.3 Jumlah Responden Populasi .....	42
Tabel IV.1 Jumlah Responden.....	60
Tabel IV.2 Hasil Total Jawaban Responden .....	72
Tabel IV.3 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Potensi Perilaku.....	63
Tabel IV.4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Harapan.....	64
Tabel IV.5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Nilai Unsur Penguat.....	65
Tabel IV.6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Suasana Psikologis.....	67
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pemberdayaan.....	68
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi Tim.....	69
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pengembangan Kemampuan.....	70
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Koordinasi dan Integrasi.....	70
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pembelajaran Organisasi.....	71
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Arah Strategi.....	72
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Tujuan dan	

Sasaran.....	72
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Integritas.....	74
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Objektivitas.....	75
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Kerahasiaan.....	76
Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Kompetensi.....	77
Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Keterbukaan.....	78
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Empathy.....	81
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Dukungan.....	82
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Kepositifan.....	92
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Tujuan.....	84
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Standar.....	84
Tabel IV.24 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Umpan Balik.....	85
Tabel IV.25 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Alat atau Sarana.....	86
Tabel IV.26 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Kompetensi .....	87
Tabel IV.27 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Motif.....	89
Tabel IV.28 Rekapitulasi Jawab Kuesioner Indikator Peluang.....	90
Tabel IV.29 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	90
Tabel IV.30 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	91
Tabel IV.31 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kode Etik.....	92
Tabel IV.32 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Efektif.....	93
Tabel IV.33 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Auditor.....	94
Tabel IV.34 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	95
Tabel IV.35 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	97

Tabel IV.36 Hasil Determinasi.....	99
Tabel IV.37 Hasil Uji F.....	100
Tabel IV.38 Hasil Uji F.....	100
Tabel IV.39 Hasil Uji T.....	102
Tabel IV.40 Hasil Uji MRA Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	104
Tabel IV.41 Hasil Uji MRA Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	105
Tabel IV.42 Hasil Uji MRA Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	106
Tabel IV.43 Hasil Uji MRA Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	107
Tabel IV.44 Hasil Uji MRA Pengaruh Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	108
Tabel IV.45 Hasil Uji MRA Pengaruh Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Komunikasi Efektif.....	109
Tabel IV.46 Hasil Uji Regresi.....	110
Tabel IV.47 Hasil Uji MRA Interaksi <i>Locus Of Control</i> dan Komunikasi Efektif.....	113
Tabel IV.48 Hasil Uji MRA Interaksi <i>Locus Of Control</i> , Komunikasi Efektif, dan Interaksi <i>Locus Of Control</i> dengan Komunikasi Efektif .....	114

Tabel IV.49 Hasil Uji MRA Interaksi Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif.....	115
Tabel IV.50 Hasil Uji MRA Interaksi Budaya Organisasi, Komunikasi Efektif dan Interaksi Budaya Organisasi dengan Komunikasi Efektif.....	116
Tabel IV.51 Hasil Uji MRA Interaksi Kode Etik dan Komunikasi Efektif.....	117
Tabel IV.52 Hasil Uji MRA Interaksi Budaya Organisasi, Komunikasi Efektif dan Interaksi Budaya Organisasi dengan Komunikasi Efektif.....	1118



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	34
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot.....	96
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)

Lampiran 3 Hasil Kuesioner (Skala Interval)

Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Menggunakan SPSS

Lampiran 5 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 6 Fotokopi Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat TOEFL

Lampiran 9 Fotokopi Plagiarism

Lampiran 10 Fotokopi Sertifikat BUMdes

Lampiran 11 Fotokopi Sertifikat PKL

Lampiran 12 Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi adalah masa dimana persaingan dunia usaha semakin ketat, perusahaan dan instansi pemerintah diharuskan untuk membuat suatu kebijakan dan strategi perencanaan yang tepat untuk memanfaatkan penggunaan sumber daya dan sumber dana yang tersedia. Oleh karena itu baik perusahaan maupun instansi pemerintah memerlukan tenaga ahli seperti auditor untuk menilai sekaligus mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan bisnis. Auditor bertanggung jawab dalam meningkatkan tingkat laporan keuangan sehingga informasi tersebut dapat menjadi dasar pertimbangan untuk mengambil sebuah keputusan. Kinerja auditor sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya praktik-praktik menyimpang dan yang dapat merugikan negara.

Kinerja auditor akan sangat menentukan tingkat keefektivitasan atas suatu pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan, oleh sebab itu dalam suatu perusahaan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kualitas pencapaian hasil atas suatu pelaksanaan tugas tertentu, pengetahuan dan kompetensi yang luas, serta memiliki tingkat kemampuan tertentu. Untuk menunjang pencapaian kinerja yang maksimal, maka dalam melaksanakan tugas auditnya seorang auditor akan berpedoman dengan standar audit yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Audit yang dilakukan oleh auditor bersifat membantu supaya target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat terwujud, dan terhindar dari penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan, dan kecurangan lainnya. Lembaga negara yang memiliki wewenang untuk menilai kerugian keuangan negara adalah aparat pemeriksa fungsional terhadap pembiayaan yang salah satunya dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Lembaga tersebut merupakan auditor pemerintah yang bertugas untuk mengawasi dan memeriksa hal-hal yang menyangkut keuangan negara Indonesia.

Laporan keuangan yang sudah diaudit akan lebih terpercaya dan relevan daripada sebuah laporan keuangan yang belum di audit. Hal ini karena para pemakai dan pengguna laporan keuangan menginginkan hasil laporan keuangan yang sudah diaudit bebas dari salah saji material. Demi mengantisipasi agar tidak terjadinya sebuah kesalahan manajemen, maka auditor memiliki peran yang sangat penting untuk menilai sebuah kinerja dan memantau keputusan yang hendak di ambil oleh manajemen. Hasil dari suatu audit yang bagus adalah suatu kinerja dari seorang auditor yang memegang andil terbesar dalam sebuah proses audit tersebut, untuk mendapatkan hasil yang bagus dalam suatu proses audit, maka seorang auditor harus memiliki *locus of control*, menjalankan budaya organisasi yang ada, menati kode etik dan standar yang berlaku dalam perusahaan tersebut menjalin komunikasi secara efektif terkait dengan kegiatan perusahaan, serta menjalin komunikasi secara efektif terkait dengan kegiatan perusahaan guna mendapatkan pencapaian kinerja yang baik.

Terkait dengan auditor harus memiliki *locus of control* sebagai faktor internal atau faktor bawahan yang mampu memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja auditor. Faktor internal berupa *locus of control* sebagai kendali diri seorang auditor mempunyai kontribusi bagi auditor pada saat menjalankan tugasnya, karena auditor menganggap bahwa *locus of control* merupakan usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil. *Locus of control* (pusat kendali) adalah faktor internal penentu kinerja sebagai gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu dari perilakunya (Ghufron dan Rini, 2016: 65). Seseorang yang bisa mengendalikan aktivitas dan perilaku dalam menjalankan tugasnya akan berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut.

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja seorang auditor dan merupakan faktor eksternal adalah budaya perusahaan atau budaya organisasi. Budaya organisasi adalah hal yang terbentuk melalui sebuah proses, perjalanan, dan pengalaman organisasi dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi, dan tidak terbentuk secara instan. Budaya organisasi adalah pola keyakinan, harapan, serta arti (makna) yang mempengaruhi dan mengarahkan pemikiran serta perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hartman & Desjardins (dalam Soemarso, 2018: 113).

Kode etik adalah standar perilaku yang harus direfleksikan dalam bentuk perbuatan atau tindakan. Penilaian publik terhadap dipatuhi atau tidak suatu kode etik dapat dibuktikan dengan perbuatan yang dilakukan, bukan terletak pada perilaku yang tampak atau rumusan yang dihasilkan (Soemarso, 2018: 493). Kode etik juga termasuk dalam faktor yang dapat mendukung pencapaian suatu kinerja

auditor, karna kode etik adalah standar yang diberlakukan serta harus dijalankan oleh auditor sebagai suatu ketetapan atau standar kerja auditor.

Komunikasi efektif juga merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja seorang auditor. Auditor yang menjalin komunikasi secara efektif terkait dengan kegiatan perusahaan, secara langsung akan memberikan kelancaran terhadap proses audi yang sedang dijalankan. Komunikasi akan terjalin secara efektif jika terjadi pemahaman yang sama serta merangsang pihak lainnya untuk berfikir atau melakukan sesuatu. Kemampuan komunikasi efektif dapat meningkatkan keberhasilan suatu karyawan maupun organisasi yang bersangkutan. Komunikasi merupakan poses menyortir, memilih, dan mengirim simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau merespon dari pikiran yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator, Raymond S. Ross (dalam Sukrisno, 2014: 39)

Penelitian ini mengacu dengan penelitian yang sebelumnya, Komang (2012), Brenda, dkk (2018), Ni luh dan Ni Putu (2018), Ida dan Sutapa (2016), Nyoman, dkk (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan kualitas audit. Terdapat perbedaan pendapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rastina, dkk (2018), Margaretha (2017), Haugesti, dkk (2016) yang mengatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kualitasaudit.

Penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi yang telah dilakukan oleh Ariyanti (2010), Ida dan I Gede (2014), Syauffa (2016), Ni Wayan, dkk (2017), Christy (2018), Ni Luh dan Ni Putu (2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rispanyo dan M. Rofiq (2013), Novriantini (2017), dan Susilawati (2018) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai kode etik juga dilakukan oleh Bhinga & Jesica (2011), Novriantini (2016), Enggelita, dkk (2017), Djajun (2017), Reni dan Nurwulan (2014), Meilda (2014), Ulfa (2015) yang menyatakan bahwa kode etik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, tetapi terdapat perbedaan pendapat menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rioris dan Lenny (2016) yang mengemukakan bahwa etika profesi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian mengenai komunikasi juga dilakukan oleh Marshall dan Ido (2015) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Rispanyo dan M. Rofiq (2013), Sri, dkk (2013), Keksi dan Suprihatmi (2012), Dyah dan Chis (2019) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini juga didasarkan karena masih terdapat kasus yang menyeret nama auditor di kantor BPK dan BPKP. Kasus pertama adalah kasus suap dan korupsi yang dilakukan oleh Rochmadi Saptogiri selaku auditor utama keuangan negara III Badan Pemeriksa Keuangan, Rochmadi Saptogiri mendapat vonis

majelis hakim pengadilan tindak pidana korupsi Jakarta Pusat, Senin 5 Maret 2018. Rochmadi Saptogiri terbukti bersalah secara sah dengan melakukan tindak pidana korupsi .saat itu ia ditangkap KPK bersama dengan Ali Sadli yang saat itu masih menjabat sebagai kepala sub auditorat III BPK. Rochmadi juga didakwa menerima gratifikasi dari Kemendes PDTT sebesar Rp. 3,5 Miliar, selain itu ia juga dituduh melakukan *money laundry* dengan membelanjakan gratifikasi untuk sebidang tanah seluas 328m<sup>2</sup> di daerah Bintaro, Tangerang Selatan dari Pt. Jaya Real Properti.

Dua dari empat dakwaan telah terbukti yaitu, Rochmadi menerima uang suap sebesar Rp. 240 juta dari pejabat Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Uang tersebut menjadi suap agar Rochmadi memberikan opini wajar tanpa pengecualian terhadap laporan pemeriksaan (LHP) atas laporan keuangan kemendes pada tahun 2016, dakwaan selanjutnya yaitu rochmadi menerima satu unit mobil Honda Odyssey yang berasal dari anak buahnya yaitu Ali Sadli. Mobil tersebut menjadi dugaan terhadap tindak pencucian uang. Adapun dakwaan yang tidak terbukti pada persidangan yaitu, Rochmadi tidak terbukti menerima gratifikasi sebesar Rp. 3,5 miliar dan tidak melakukan pencucian uang dengan membeli sebidang tanah (Nasional Tempo, 2018).

Kasus kedua adalah kasus E-Ktp yang menyeret auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Hal itu diakui oleh Derajat Wisnu Setiawan yang saat itu menjabat sebagai Sekretaris Dukcapil Kemendagri mengaku pernah memberikan uang kepada auditor BPKP yang bernama M.Toha, Derajat



mengklaim bahwa uang tersebut dari Sugiharto, terdakwa E-Ktp yang diberikannya kepada auditor BPKP sebagai uang transportasi namun Derajat tidak menyebut nominal uang transportasi tersebut (CnnIndonesia, 2017)

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dapat kita ketahui bahwa masih saja terdapat auditor yang memiliki kinerja dan perilaku yang buruk karena keterlibatannya dalam kasus korupsi dan kecurangan lainnya. Auditor yang seharusnya memiliki peranan penting dalam menuntaskan kecurangan tersebut terlepas dai hubungannya dengan klien. Auditor harus bersikap dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan standar kode etik yang telah ditetapkan untuk dijadikan sebagai pedoman. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat survei pendahuluan yang diambil dari wawancara dengan auditor di kantor BPK dan BPKP di kota Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Survei Pendahuluan**

No	Nama Perusahaan	Hasil Survei Pendahuluan
1	Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)	Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), auditor menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah diklat peran untuk kenaikan pangkat dan assessment yang dilakukan melalui wawancara, tes tertulis, dan tes psikologi karena auditor merupakan jabatan fungsional.kompetensi merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja auditor, hal itu terlihat dari adanya uji kompetensi yang meliputi bagaimana komunikasi

		<p>pemeriksaan (dengan anggota tim) leadership, style pemeriksaan, dan ada yang namanya uji teknis yang meliputi kompetensi dalam pemeriksaan. Budaya organisasi untuk pemeriksaan mengacu pada standar pemeriksaan keuangan (semua auditor harus mengacu pada SPKN), panduan manajemen pemeriksaan, juklat dan juknis (petunjuk pelaksanaan keuangan kinerja dan tujuan tertentu). Dikantor BPK apabila ada karyawan yang terkambat akan mendapat sanksi berupa potongan tunjangan, dengan demikian budaya organisasi di kantor BPK memiliki peran dalam meningkatkan kinerja auditor. Komunikasi juga terjalin secara efektif karena ada kode etik pegawai yang meliputi integritas, independensi, dan profesionalisme. Dengan kata lain komunikasi di kantor BPK terjalin secara efektif dan memiliki peranan dalam kinerja auditor, komunikasi tersebut terkait dengan hubungan antara bawahan dengan atasan mengenai pemeriksaan. Locus of control memiliki peranan dalam kinerja auditor, hal tersebut terlihat dari kesungguhan auditor dalam menyelesaikan</p>
--	--	--

		pekerjaannya, memiliki semangat dan termotivasi oleh lingkungan yang juga memiliki semangat yang tinggi.
2	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	Pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) auditor menjelaskan bahwa kompetensi, jangka waktu pengawasan, dan risiko dari objek yang diaudit memiliki peran terhadap kinerja auditor. Risiko pengawasan terdiri dari pengawasan, jumlah tim, dan prosedur audit yang mendetail. Contohnya pada saat mengaudit BPJS yang mengalami defisit, biasanya dalam satu tim terdiri dari satu ketua dan dua anggota, tetapi saat menangani masalah BPJS hampir semua auditor BPKP turun untuk melakukan proses audit tersebut. Auditor juga menjelaskan bahwa yang menjadi kendala adalah integritas auditor yang kurang dan tidak adanya standar tetap terkait dengan jumlah hari pelaksanaan pengawasan. Contohnya harus ada perbedaan dalam jumlah hari pelaksanaan pengawasan dan anggaran antara pelaksanaan antara pelaksanaan di kot Palembang dengan di Oku Selaytan. Karena perjalanan menuju Oku selatan tidaklah mudah dan bbelum

		<p>lagi ditambah dengan hambatan-hambatan yang tidak bisa dioprediksi. Untuk budaya organisasi terkait pelaksanaan audit, auditor mengacu pada petunjuk pelaksanaan pengawasan yaitu prosedur kerja audit untuk mengidentifikasi lamanya audit. Untuk kedisiplinan dikantor BPKP sudah terlaksana dengan baik namun belum 100% sempurna, karena dapat dilihat dari masih ada karyawan yang suka datang terlambat. Keterlambatan sendiri akan dikenakan sanksi berupa potongan gaji sebesar 0,5% dan 2% untuk keterlambatan pelaporan tugas. Untuk pengumpulan tugas ada yang tepat waktu tetapi masih ada keterlambatan pengumpulan laporan yang dieliminasi pada review berjenjang. Dikantor BPKP locus of control memiliki peranan penting, hal itu terlihat dari semangat auditor dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dari deadline yang ditetapkan oleh kantor. Komunikasi di kantor BPKP terjalin secara sangat efektif baik secara langsung maupun melalui media sosial. Whatsapp merupakan aplikasi yang menjadi wadah komunikasi terkait dengan workshop,</p>
--	--	--

		<p>laporan, pengumuman, dll. Ada whatsapp grup khusus bidang yang membahas laporan, deadline laporan, kendala, permasalahan, dan lain-lain. Ada juga aplikasi dari BPKP pusat yaitu BPKP.go.id yang terdapat banyak forum terkait dengan tugas BPKP misalnya, dana desa, BUMN, BUMD, dan lain-lain.</p>
--	--	---

Sumber: Penulis, 2020

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi Efektif sebagai Variabel Moderasi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut adalah, bagaimakah pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, dan kode etik terhadap kinerja auditor dengan komunikasi efektif sebagai variabel moderasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh *Locus Of Control*, Budaya Organisasi, dan Kode Etik terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi Efektif Sebagai Variabel Moderasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan/organisasi

Manfaat bagi BPK dan BPKP adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, dan kode etik terhadap kinerja auditor dengan komunikasi efektif sebagai variabel moderasi.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori dalam perkuliahan

3. Bagi almamater

Memberikan informasi tentang pengaruh *locus of control*, budaya organisasi, dan kode etik terhadap kinerja auditor dengan komunikasi efektif sebagai variabel moderasi, sekaligus sebagai referensi bagi pembaca dan dalam melakukan penelitian yang selanjutnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Ikhsan. 2019. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arif, Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Ariyanti, Dwi Hartidah Unti Ludigdo. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Auditor Publik di Malang dan Surabaya*. Jurnal Akuntansi Multipradigma. Vol. No. 2.
- Agoes, Sukrisno. 2014. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Betri. 2019. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang. Noer Fikri
- Bhinga, Primaraharjo & Jesica Handoko. 2011. *Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Di Surabaya*. Jurnal Akuntansi Kontemporer. Vol.3 No.1
- Brenda, dkk. 2018. *Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Etika Bisnis*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Djajun, Juhara. 2017. *Pengaruh Kode Etik Akuntan Publik Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung*. Jurnal Bisnis dan Iptek. Vol. 10 No.2.
- Enggelita, dkk. 2017. *Pengaruh Kode Etik Apip Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Vol.12 No.2
- Ghufron & Rini. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Gregory & Griffin. 2013. *Organizational Behavior*. Eleventh Edition USA: Cengage Learning.
- Haugesti, dkk. 2016. *Pengaruh Tekanan Anggaran, Waktu, Risiko Audit, Locus Of Control, Dan komitmen Profesional Terhadap Perilaku Penurunan Kualitas Audit (Reduced Audit Quality Behavior)*. Jurnal Akuntansi. Vol.4 No.2
- Ida, Bagus Gede Surya Diputra & I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.3 No.5.
- Ida, Perwati & Sutapa. 2016. *Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*. Jurnal Akuntansi Indonesia. Vol.5 No.2
- I Wayan, Suartana. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Keksi, Sundarsih & Suprihatmi, SK. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 6 No. 1.
- Komang, Adi Kurniawan Saputra. 2012. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri*

- Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma. Vol. 3 No. 1
- Marshal, Smith & Ido, Rahmanullah. 2015. *Pengaruh Keahlian, Independensi, Komunikasi, Dan Etika Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Banten*. Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis. Vol. 3 No. 3.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mulyadi. 2019. *Auditing*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Ni Luh, Yuli & Ni Putu, Sri. 2018. *Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Badan Pengawas*. E-Jurnal Akuntansi. Vol. 22 No.1.
- Ni Ketut, Rasmini & Made Gede, Wirakusuma. 2016. *Pengaruh Audi Tenure Dan Locus Of Control Pada Kualitas Audit Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Permoderasi*. Jurnal Ilmian Manajemen Dan Akuntansi. Vol. 22 No.2.
- Ni Wayan, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Inter Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPH) Se-Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar*. Jurnal Akuntansi Program S1. Vol. 7 No. 1.
- Novriantini, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Aparat Terhadap Kecenderungan Fraud Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana)*. Jurnal Akuntansi. Vol. 13 No.2.
- Nyoman, dkk. 2017. *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Profesional Dan Stress Kerja Terhadap Reduksi Kualitas Audit*. Jurnal Akuntansi Program S1. Vol.7 No.1
- Margaretha, Sonya Kristanti. 2017. *Pengaruh Time Budget Pressure, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Perilaku Disfungsional Audit Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Vol.4 No.1
- Meida, Wiguna. 2014. *Pengaruh Locus Of Control, Role Ambiguity, Self-Efficecy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11 No.2
- Rastina, dkk. 2018. *Pengaruh Skeptisme, Kecerdasan Emosional, Dan Locus Of Control Terhadap Kualitas Audit*.
- Rahardjo, Soemarso Slamet. 2018. *Etika Dalam Bisnis & Profesi Akuntansi Dan Tata Kelola Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reni, Yendrawati & Nurwulan Riski Narasuti. 2014. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Jurnal Ekonomi. Vol.15 No.1.
- Rioris, Rotua Sitorus & Lenny Wijaya. 2016. *Pengaruh Profesional Dan Etika Profesi Terhadap kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pembederasi*. Jurnal Media Studi Ekonomi. Vol19 No.2.



- Rispantyo & M. Rofiq. 2013. *Aktivitas Interpersonal Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Audit Internal*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. Vol. 1 No. 2.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothi. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romie. 2017. *SPPS Pengelolaan Data Dan Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Susilawati. dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Empiris Pada Sekolah-Sekolah Di Kabupaten Buleleng)*. Jurnal S1 Akuntansi. Vol 2 No.1.
- Sri, dkk. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pedapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo*. Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen. Vol. 12 No. 1.
- Syaufa, Pratiwi & Reskino. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi. Vol. 9 No. 1.
- Syamsir. 2016. *Organisasi & Manjemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, Indri Utami. 2015. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Vol.2 No.2.
- Uma & Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Buku Edisi Enam*. Jakarta: Salemba Empat.
- V Wiratna Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGarafindo Persada.