

PENGARUH LOKUS KENDALI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA TERHADAP PENERIMAAN DISFUNGSIONAL AUDIT

Oleh :

Gumulya Sonny Marcel Kusuma¹

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
gsmarcelk@gmail.com

Mella Handayani²

Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Sumatera
Selatan, Indonesia
mellahandayani1112@gmail.com

Co Author *gsmarcelk@gmail.com

Info Artikel :

Diterima : 30 Maret 2024

Direview : 04 Mei 2024

Disetujui : 10 Juni 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the variables locus of control, organizational commitment, and performance on the acceptance of dysfunctional audits. Researchers used convenience sampling to determine respondents for the sample. The sample collected was 41 government auditors who worked at the BPKP Office of South Sumatra Province. The analysis in this research includes respondent characteristics, descriptive statistics and SEM-PLS analysis. The test results show that there is a significant influence between locus of control on organizational commitment, organizational commitment on performance, and organizational commitment on the acceptance of dysfunctional audits. The research results also show that there is no significant influence between locus of control on acceptance of dysfunctional audits, locus of control on performance, and performance on acceptance of dysfunctional audits.

Keywords: Performance, Organizational Commitment, Locus Of Control, Acceptance Dysfunctional Audit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variable lokus kendali, komitmen organisasi, dan kinerja terhadap penerimaan disfungsi audit. Peneliti menggunakan *convenience sampling* untuk menentukan responden yang menjadi sampel. Sampel yang terkumpul berjumlah 41 auditor pemerintah yang bekerja di Kantor BPKP Provinsi Sumatera Selatan. Analisis dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, statistik deskriptif dan analisis SEM-PLS. Hasil pengujian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja, dan komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsi audit. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara likus kendali terhadap penerimaan disfungsi audit, lokus kendali terhadap kinerja, dan kinerja terhadap penerimaan disfungsi audit.

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen Organisasi, Lokus Kendali, Penerimaan Disfungsi Audit

PENDAHULUAN

Audit merupakan aktivitas independen dan objektif yang dirancang untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Audit dapat dibagi menjadi audit eksternal dan audit

internal. Dalam sector pemerintahan, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memiliki peran sebagai auditor internal yang akan memeberikan nilai tambah bagi stakeholder. Upaya ini diterapkan dalam rangka good governance pada

setiap struktur pemerintahan dan memiliki kemampuan dalam peningkatan efektivitas, efisien, ekonomis pembagunan dan pelayanan kepada masyarakat/public yang dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan kredibilitas pemerintah.

Pelaksanaan audit akan dipengaruhi oleh perilaku individu (auditor). Dalam pelaksanaan audit dikenal perilaku disfungsi audit yang merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan auditor terhadap standar audit yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas audit (Istiqomah.P.P & Hanny Y, 2017). Penyebab dari perilaku disfungsi dapat berasal dari beberapa factor diantaranya adalah karakteristik personal auditor itu sendiri dan dapat berasal dari lingkungan auditor (Hermanto, Hariyanto, & Wardani, 2013). Karakteristik personal auditor ini diantaranya adalah lokus kendali, komitmen organisasi dan kinerja auditor.

Lokus kendali menggambarkan suatu keyakinan auditor terkait kemampuan mereka mengendalikan factor-faktor yang berpengaruh terhadap kesuksesan ataupun kegagalan atas apa yang dilakukannya. (Chairunnisa, Zulbahridar, & Idrus, 2014). Komitmen organisasi diperlukan oleh auditor karena komitmen ini akan membantu auditor untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi tempat dia bekerja, sehingga auditor yang memiliki komitmen akan bekerja dengan baik dan menghindari perbuatan yang dapat merugikan posisinya. Auditor yang melakukan kinerja yang baik akan menghasilkan hasil audit yang mencerminkan kecakapan dan pengalamannya (Basudewa & Merkusiwati, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut juga tampak bahwa setiap variable tersebut juga memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dalam mempengaruhi penerimaan disfungsi audit.

Beberapa kasus di Indonesia terjadi seperti kasus korupsi kepala atau wakil kepala daerah, ditemukannya kasus penyimpangan pada departemen pemerintah. Hal ini menandakan masih terdapat celah pada pengendalian internal yang merujuk pada masih adanya keterbatasan dari BPKP guna mencegah hal tersebut. Hal ini juga dapat merujuk pada auditor yang merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam melaksanakan audit. Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan hasil yang beragam, diantaranya adalah (Basudewa & Merkusiwati, 2015) (Chairunnisa, Zulbahridar, &

Idrus, 2014) (Hermanto, Hariyanto, & Wardani, 2013) (Istiqomah.P.P & Hanny Y, 2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh variable lokus kendali, komitmen organisasi, dan kinerja terhadap penerimaan disfungsi audit saja, namun penelitian ini juga menghubungkan antar variable (okus kendali, komitmen organisasi dan kinerja (pengaruh langsung dan tidak langsung) dalam mempengaruhi penerimaan disfungsi audit.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah yaitu, bagaimana pengaruh lokus kendali, terhadap penerimaan disfungsi audit, bagaimana pengaruh lokus kendali terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh lokus kendali terhadap kinerja, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsi audit, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, dan bagaimana pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan disfungsi audit.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lokus kendali, terhadap penerimaan disfungsi audit, pengaruh lokus kendali terhadap komitmen organisasi, pengaruh lokus kendali terhadap kinerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsi audit, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, dan pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan disfungsi audit.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Fritz Heider merupakan pencetus teori ini yang mengemukakan bahwa perilaku akan dipengaruhi oleh kekuatan internal dan kekuatan eksternal pada orang tersebut. (Lubis, 2019). Kekuatan internal merupakan factor yang berasal dalam diri orang tersebut seperti kemampuan, dan kekuatan dalam dirinya sendiri sedangkan kekuatan eksternal berasal dari factor diluar dirinya seperti keberuntungan, lingkungan, dan factor-faktor luar lainnya. Kekuatan internal dan eksternal inilah yang memacu seseorang dalam melakukan sesuatu. Lokus kendali, komitmen organisasi, dan kinerja merupakan kekuatan internal dalam diri auditor dalam menjalankan tugasnya. Sifat auditor yang berbeda-beda akan menghasilkan hasil yang berbeda-beda juga dalam menerima disfungsi audit dalam pelaksanaan tugasnya. Teori ini menjelaskan bagaimana penyebab dan motif auditor dalam menerima disfungsi audit.

Penerimaan disfungsi audit (AD)

Penerimaan disfungsi audit adalah perilaku auditor yang membenarkan penyimpangan dalam pelaksanaan audit sehingga dapat menimbulkan penurunan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Wahyuni & Sofyan, 2022). Disfungsi audit merupakan proses audit yang tidak sesuai dengan program yang telah ditentukan sehingga dapat dikatakan auditor melakukan penyimpangan terhadap standar yang ditetapkan (Setiawan & Fitri, 2020). Perilaku ini terbagi menjadi tiga, yaitu *premature sign off* dimana auditor menghentikan langkah audit yang seharusnya diterapkan selama proses audit, *underreporting of time* dimana auditor memanipulasi waktu audit, dan penggantian prosedur audit dimana auditor mengganti suatu prosedur baru dari prosedur sebelumnya yang seharusnya dilaksanakan.

Lokus kendali (LO)

Lokus kendali menggambarkan suatu keyakinan seseorang terkait semampu apa orang tersebut mengendalikan kekuatan/faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu tindakannya. (Basudewa & Merkusiwati, 2015). Lokus kendali memberikan gambaran keyakinan terkait sumber yang menentukan suatu perilaku individu. (Rachman, 2022). Lokus kendali terbagi menjadi dua, yaitu lokus kendali internal dan lokus kendali eksternal. Individu yang memiliki lokus kendali internal lebih tinggi dibanding eksternal, berarti dia percaya bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu peristiwa, sedangkan sebaliknya individu yang memiliki lokus kendali eksternal lebih tinggi dibanding internal akan merasa suatu peristiwa tidak bisa dikendalikan karena adanya faktor keberuntungan dan nasib (Nawas & Mardiah, 2022). Lokus kendali dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja auditor. Semakin tinggi lokus kendali internal auditor akan memacu kepercayaan diri dalam berkomitmen pada organisasinya dan berkinerja yang lebih baik sehingga akan menghindari perilaku yang dapat menurunkan kualitas audit (disfungsi audit). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: lokus kendali berpengaruh terhadap penerimaan disfungsi audit

H2: lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja

H3: lokus kendali berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Komitmen Organisasi (KO)

Komitmen organisasi adalah tingkatan seorang individu memihak suatu organisasi dengan mempertahankan posisi keanggotaannya dengan cara mencapai tujuan organisasi (Lubis, 2019). Komitmen organisasi menandakan loyalitas suatu individu dalam suatu organisasi yaitu dengan berusaha akan suatu hal untuk membantu kesuksesan organisasi tersebut (Yusuf, 2018). Auditor yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan loyalitas kepada tempat ia bekerja dengan memberikan kinerja yang baik dan menghindari disfungsi audit dikarenakan penurunan kualitas audit akan mengancam posisinya dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan disfungsi audit

Kinerja (KI)

Kinerja merupakan hasil pencapaian individu atas kerjanya dalam suatu periode dengan menyelesaikan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan yang berlaku (Warella, et al., 2021). Kinerja adalah hasil seseorang memenuhi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar aturan yang berlaku sesuai dengan moral/ etika (Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, 2021). Auditor yang memiliki kinerja yang baik akan menghindari disfungsi audit karena tindakan tersebut akan mengurangi kualitas audit yang akan berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Kinerja berpengaruh terhadap penerimaan disfungsi audit

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penerimaan disfungsi audit pada penelitian ini dibatasi 3 jenis disfungsi, yaitu *premature sign off*, *underreporting of time*, penggantian prosedur. Penelitian ini mengambil responden seluruh auditor pemerintah yang bekerja di kantor perwakilan BPKP provinsi Sumatera Selatan. Metode pemilihan sampel menggunakan *convenience sampling* yaitu menggunakan seluruh kuesioner yang kembali. Kuesioner yang kembali

berjumlah 41 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 35,05%

Definisi Operasional Variabel

Penerimaan disfungsi audit (AD)

Penerimaan disfungsi audit adalah penerimaan persepsi auditor untuk menerima suatu tindakan yang dapat menurunkan kualitas hasil audit. Disfungsi audit ini terdiri dari *premature sign off*, *underreporting of time*, dan penggantian prosedur. Pengukuran penerimaan disfungsi audit menggunakan 12 pertanyaan *semantic scale* dari penelitian (Wicaksono & Misiyanti, 2019)

Lokus kendali (LO)

Lokus kendali adalah karakteristik pribadi auditor dimana merasa bahwa hasil dari yang dilakukan auditor bersumber dari kemampuan diri sendiri. Pengukuran lokus kendali menggunakan 11 pertanyaan *semantic scale* dari penelitian (Mindarti, 2015). Semakin tinggi nilai lokus kendali berarti semakin tinggi lokus kendali internal, sebaliknya semakin rendah menandakan semakin tinggi lokus kendali eksternal auditor

Komitmen Organisasi (OR)

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan setiap individu auditor terhadap organisasi tempat dia bekerja sehingga memunculkan keinginan individu tersebut mempertahankan posisinya dan

ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini terbagi menjadi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normative. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan *semantic scale* 9 pertanyaan dari penelitian (Basriani, Andreas, & Arifin, 2018).

Kinerja (KJ)

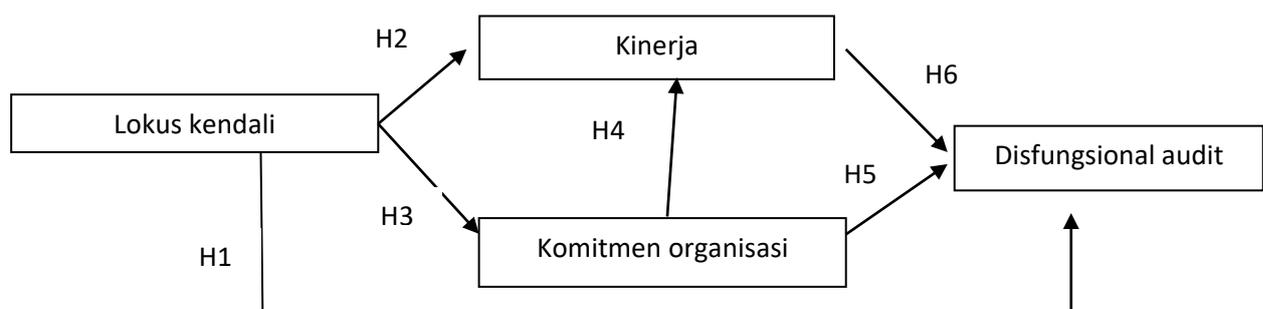
Kinerja merupakan kemampuan auditor dalam mencapai hasil yang baik akan tugas-tugas yang dikerjakannya. Kinerja ini diukur berdasarkan kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja diukur dengan *semantic scale* 12 pertanyaan. Indikator penelitian ini digunakan pada penelitian terdahulu (Yusriwati, 2013).

Metode Analisis Data

Analisis data dengan menjabarkan karakteristik responden, dan statistic deskriptif responden. Data dilanjutkan dianalisis menggunakan persamaan structural dari *Structural Equation Model* dengan bantuan aplikasi *Smart PLS (Partial Least Square)*

Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka penelitian ini yang menggambarkan pengaruh variable lokus kendali, kinerja, dan komitmen organisasi terhadap disfungsi audit



Sumber: Penulis (2024)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 117 responden yang bekerja sebagai pemeriksa (auditor) pada kantor BPKP Provinsi Sumatera Selatan. Kuesioner yang digunakan

dalam pengolahan data sebanyak 41 auditor dengan tingkat pengembalian sebesar 35,05%. Teknik sampling yang digunakan peneliti yaitu *non-probability sampling- convenience sampling* dimana peneliti akan menggunakan seluruh kuesioner yang kembali. Berikut adalah karakteristik responden dan statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Usia :		
	<25	3	7,4%
	25-35	10	24,4%
	36-50	24	58,4%
	>50	4	9,8%
	Jumlah	41	100%
2	Jenis Kelamin :		
	Laki-laki	19	46,3%
	Perempuan	22	53,7%
	Jumlah	41	100%
3	Lama Bekerja :		
	1-5 tahun	16	39%
	5-10 tahun	18	44%
	≥ 10 tahun	7	17%
	Jumlah	41	100%
4	Jenjang Pendidikan		
	S1	33	80,5%
	S2	8	19,5%
	S3	0	0%
	Jumlah	41	100%
5.	Jabatan Auditor		
	Madya Auditor	10	24,4%
	Muda	20	48,8%
	Auditor Pertama	5	12,1%
	Auditor Penyelia	6	14,7%
	Auditor Mahir Auditor	0	0%
	Terampil	0	0%
		41	100%

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya	
	Kisaran	Median	Mean	Mean/variabel
DA	12 s/d 60	36	19,926	1,660
LO	11 s/d 55	33	47,707	4,337
OR	9 s/d 45	27	38,585	4,287
KJ	12 s/d 60	36	51,292	4,274

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Berdasarkan hasil statistic deskriptif, peneliti menyimpulkan rata-rata responden menghindari disfungsi audit yang dapat mengurangi kualitas audit. Selain hal tersebut, responden memiliki lokus kendali internal yang

tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, serta kinerja yang baik.

Outer Model menggunakan *Convergent Validity Outer Model* untuk Penerimaan Disfungsi Audit (DA)

Disfungsional audit mempunyai 12 item terdiri dari DA₁ sampai DA₁₂. Hasil uji menunjukkan beberapa item tidak memiliki nilai *outer* diatas 0,5 sehingga akan dilakukan re-estimasi kembali tanpa mengikutsertakan item yang tidak memenuhi syarat.

Setelah re-estimasi sebanyak dua kali, maka terdapat 8 item yang memenuhi syarat sehingga variable ini disimpulkan telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 3. Outer Loading DA

Item	Loading	Re-estimasi 1	Re-estimasi 2
DA ₁	0.568	0.556	0.581
DA ₂	0.523	0.531	0.545
DA ₃	0.606	0.651	0.684
DA ₄	0.672	0.667	0.657
DA ₅	0.503	0.509	0.541
DA ₆	0.358	-	-
DA ₇	0.721	0.726	0.686
DA ₈	0.511	0.471	-
DA ₉	0.682	0.695	0.701
DA ₁₀	0.235	-	-
DA ₁₁	0.354	-	-
DA ₁₂	0.622	0.647	0.664

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Outer Model untuk Lokus Kendali (LO)

Lokus kendali mempunyai 11 item terdiri dari LO₁ sampai LO₁₁. Hasil uji menunjukkan beberapa item tidak memiliki nilai *outer* diatas 0,5 sehingga akan dilakukan re-estimasi kembali tanpa

mengikutsertakan item yang tidak memenuhi syarat. Setelah satu kali re-estimasi, terdapat 6 item yang memenuhi syarat sehingga variable ini disimpulkan telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4. Outer Loading LO

Indikator	Loading	Re-estimasi
LO ₁	0.446	-
LO ₂	0.680	0.753
LO ₃	0.701	0.726
LO ₄	0.566	0.611
LO ₅	0.440	-
LO ₆	0.783	0.796
LO ₇	0.647	0.600
LO ₈	0.700	0.715
LO ₉	0.392	-
LO ₁₀	0.436	-
LO ₁₁	0.264	-

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Outer Model untuk Komitmen Organisasi (OR)

Komitmen organisasi mempunyai 9 item terdiri dari OR₁ sampai OR₉. Hasil uji menunjukkan beberapa item tidak memiliki nilai *outer* diatas 0,5 sehingga akan dilakukan re-estimasi kembali tanpa

mengikutsertakan item yang tidak memenuhi syarat. Setelah satu kali re-estimasi, terdapat 5 item yang memenuhi syarat sehingga variable ini disimpulkan telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 5. Outer Loading OR

Indikator	Loading	Re-estimasi
OR ₁	0.521	0.526
OR ₂	0.621	0.699
OR ₃	0.715	0.705
OR ₄	0.474	-
OR ₅	0.224	-

Tabel 5. Outer Loading OR (Lanjutan)

OR ₆	0.631	0.655
OR ₇	0.483	
OR ₈	0.716	0.735
OR ₉	0.414	

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Outer Model untuk Kinerja (KJ)

Kinerja mempunyai 12 item terdiri dari KJ₁ sampai KJ₁₂. Hasil uji menunjukkan beberapa item tidak memiliki nilai *outer* diatas 0,5 sehingga akan dilakukan re-estimasi kembali tanpa

mengikutsertakan item yang tidak memenuhi syarat. Setelah re-estimasi sebanyak dua kali, maka terdapat 6 item yang memenuhi syarat sehingga variable ini disimpulkan telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 6. Outer Loading KJ

Indikator	Loading	Re-estimasi 1	Re-estimasi 2
KJ ₁	0.560	0.572	0.616
KJ ₂	0.465	-	-
KJ ₃	0.485	0.593	-
KJ ₄	0.548	0.518	0.618
KJ ₅	0.523	0.636	0.525
KJ ₆	0.591	0.782	0.669
KJ ₇	0.747	0.579	0.780
KJ ₈	0.555	0.702	0.561
KJ ₉	0.711	0.593	0.704
KJ ₁₀	0.666	0.723	0.716
KJ ₁₁	0.310	-	-
KJ ₁₂	0.526	0.458	-

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Pengujian *Outer model* melalui *composite reliability* pada item indikator untuk pengukuran konstruk tampak pada tabel 7 menunjukkan peningkatan nilai setelah adanya re-estimasi pada pengujian *outer loading*. Berdasarkan

pengujian *composite reliability*, menunjukkan seluruh variable telah memenuhi syarat dengan nilai diatas 0,7 dan dapat diambil kesimpulan bahwa variable reliabel.

Tabel 7. Composite Reliability Sebelum dan Setelah Re-Estimasi

	sebelum	setelah
DA	0.828	0.843
LO	0.832	0.853
OR	0.787	0.799
KJ	0.846	0.854

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan hasil uji R Square, menunjukkan bahwa variable endogen yaitu penerimaan disfungsi audit, komitmen organisasi, dan kinerja sangat dipengaruhi variable lokus kendali serta antar variable endogen itu

sendiri yang tampak dengan nilai masing-masing variable sekitar 67% hingga 92%. Dengan tingkat nilai r-square tersebut maka dapat disimpulkan variable ini akan membentuk persamaan structural yang kuat.

Tabel 8. R Square

	R Square	R Square Adjusted
DA	0.922	0.916
OR	0.704	0.696
KJ	0.676	0.658

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Untuk menganalisa uji hipotesis penelitian, pengujian yang digunakan memperhatikan nilai t-

statistik. Batas penolakan yang digunakan adalah sebesar 1,96 (t table dengan α 5%). Hasil uji signifikansi tampak sebagai berikut:

Tabel 7. Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
LO -> DA	-0.079	0.098	0.127	-0.624	0.533	H1 ditolak
LO -> OR	0.839	0.852	0.059	14.157	0.000	H2 diterima
LO -> KJ	0.271	0.325	0.301	0.901	0.368	H3 ditolak
OR -> KJ	0.581	0.547	0.286	2.036	0.042	H4 diterima
OR -> DA	-0.828	0.82	0.149	-5.566	0.000	H5 diterima
KJ -> DA	-0.078	0.066	0.111	-0.705	0.481	H6 ditolak

Sumber Data: Data Olahan (2024)

Pembahasan

Pengaruh lokus kendali terhadap penerimaan disfungsi audit

Hasil koefisien parameter pada lokus kendali menunjukkan adanya pengaruh negatif 0,079 (7,9%) terhadap penerimaan disfungsi audit dengan nilai t sebesar 0,624. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama ditolak karena nilai t statistik lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap penerimaan disfungsi audit. Hal ini dapat disebabkan karena baik auditor yang memiliki lokus kendali internal maupun eksternal akan tetap dapat menjalankan tugasnya dengan baik dikarenakan mereka memiliki pedoman dalam penugasan audit untuk tetap menghasilkan audit yang berkualitas. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Prasetio, Handojo, & Ghazi, 2023). Lokus kendali dapat menentukan perilaku (Rachman, 2022), Perilaku tersebut tidak langsung dapat menentukan hasil kerja seseorang

Pengaruh lokus kendali terhadap komitmen organisasi

Hasil koefisien parameter pada lokus kendali menunjukkan adanya pengaruh positif 0,839 (83,9%) terhadap penerimaan disfungsi audit dengan nilai t sebesar 14,157. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua diterima karena nilai

t statistik lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap penerimaan disfungsi audit. Berdasarkan hal tersebut, seorang auditor yang memiliki lokus kendali internal akan berusaha menjaga komitmennya pada organisasi agar mereka tetap dapat bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan (Nento, 2021). Lokus kendali memberi suatu keyakinan untuk mengendalikan kondisi suatu peristiwa, sehingga lokus ini akan memberikan gambaran akan komitmennya dalam suatu organisasi (Basudewa & Merkusiwati, 2015).

Pengaruh lokus kendali terhadap kinerja

Hasil koefisien parameter pada lokus kendali menunjukkan adanya pengaruh positif 0,271 (27,1%) terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 0,901. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga ditolak karena nilai t statistik lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena baik auditor yang memiliki lokus kendali internal maupun eksternal akan tetap memiliki kinerja yang baik dengan adanya pelatihan yang cukup dalam pelaksanaan penugasan audit. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Asmara & Utama, 2022). Lokus kendali merupakan suatu keyakinan yang membuat

seseorang dapat atau tidaknya mengendalikan tindakan (Basudewa & Merkusiwati, 2015), namun hal tersebut tidak menentukan hasil kerja yang dapat diselesaikan auditor dikarenakan adanya tugas tanggung jawab pada masing-masing auditor

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil koefisien parameter pada komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif 0,581 (58,1%) terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 2,036. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat diterima karena nilai t statistik lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, seorang auditor yang memiliki komitmen akan menjaga keberadaannya dalam suatu organisasi sehingga akan memacu auditor bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Maranata, Widyaningtyas, & Istiqomah, 2022). Komitmen organisasi yang dimiliki auditor akan membuat seseorang menjadi lebih loyal sehingga akan mempengaruhi kualitas kerjanya (Yusuf, 2018).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsiional audit

Hasil koefisien parameter pada komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh negatif 0,828 (82,8%) terhadap penerimaan disfungsiional audit dengan nilai t sebesar 5,566. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima diterima karena nilai t statistik lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsiional audit. Berdasarkan hal tersebut, seorang auditor yang memiliki komitmen pada organisasinya akan terus meningkatkan kualitas auditnya dan mencari informasi dan temuan seakurat mungkin. Auditor akan menghindari tindakan yang akan menurunkan kualitas auditnya. Hasil penelitian ini juga berhubungan dengan penerimaan hipotesis kedua, auditor yang memiliki lokus kendali internal akan percaya dengan kemampuan dirinya sehingga auditor akan menjaga kedudukannya dalam organisasi dengan menghasilkan kualitas audit yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahalayati, Kamaliah, & Safitri, 2017) dan (Pratiwi, Hasan, & Andreas, 2019). Auditor yang memiliki komitmen akan menjada kinerjanya untuk tidak melakukan berbaai penyimpangan dalam bekerja (Yusuf, 2018)

Pengaruh Kinerja terhadap penerimaan disfungsiional audit

Hasil koefisien parameter pada lokus kendali menunjukkan adanya pengaruh negative 0,271 (27,1%) terhadap kinerja dengan nilai t sebesar 0,901. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga ditolak karena nilai t statistik lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena baik auditor yang memiliki lokus kendali internal maupun eksternal akan tetap memiliki kinerja yang baik dengan adanya pelatihan yang cukup dalam pelaksanaan penugasan audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rindawan, 2018). Kinerja adalah sesuatu untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas, sehingga auditor dapat melakukan beberapa cara alternative yang bisa digunakan untuk memenuhi tanggung jawabnya tersebut (Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lokus kendali terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja, dan komitmen organisasi terhadap penerimaan disfungsiional audit. Hasil lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara likus kendali terhadap penerimaan disfungsiional audit, lokus kendali terhadap kinerja, dan kinerja terhadap penerimaan disfungsiional audit

Rekomendasi

Penelitian ini hanya mencakup variable lokus kendali, komitmen organisasi, dan kinerja dalam mempengaruhi penerimaan disfungsiional audit. Penelitian selanjutnya bias menambahkan variable lain seperti tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan, kompleksitas audit (Wibowo, 2015), factor situasional (Wicaksono & Mispianiti, 2019), keinginan untuk berhenti (Utami & Rejeki, 2016) serta dapat menggunakan model yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos

- Indonesia Kantor Pos Surakarta. *Jurnal KELOLA*, 9(2).
- 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. L. (2015). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. *Jurnal Akuntansi*, 13(3).
- Chairunnisa, D., Zulfahridar, & Idrus, R. (2014). Pengaruh locus of control, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan turnover intention terhadap perilaku menyimpang dalam audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1-16.
- Hermanto, B. A., Hariyanto, S., & Wardani, R. (2013). Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Survey Pada KAP Di Kota Surabaya). *Jurnal Akuntansi Kontemporer (JAKO)*, 5(1), 162-172.
- Istiqomah.P.P, S. F., & Hanny Y, R. (2017). Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 184-207.
- Lubis, A. (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 Bidang Ilmu Akuntansi*, 4(1), 1-14.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumn Kota Semarang. *Jurnal ARIMBI*, 2(2), 1-10.
- Mindarti, C. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 59-74.
- Nawas, K., & Mardhiah. (2022). *Perilaku Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Nento, S. (2021). Kontribusi Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Waralaba Di Kota Manado. *JIVA: Journal of Behavior and Mental Health*, 2(1), 76-90.
- Prasetio, F. V., Handoyo, I., & Ghazi, M. (2023). PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR: RELIGIOUS CONTROL SEBAGAI PEMODERASI. *Media Bisnis*, 15(1), 137-154.
- 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. *Jurnal PEKBIS*, 11(3), 198-209.
- Rachman, M. (2022). *Good Governance dan Pengendalian Internal Pada Kinerja Pengelolaan Keuangan. Teori dan Praktek*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- 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.
- Setiawan, M., & Fitri, F. (2020). Pengaruh Turnover Intention, Organization Commitment, dan Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 5(3), 392-399.
- Utami, R., & Rejeki, S. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. *Jurnal Akuntansi dan Bisnisn Krisnadwipayana*, 3(1), 1-22.
- Wahyuni, S., & Sofyan, D. (2022). *Teori Serta Implementasi dalam Komitmen dan Anggaran Waktu*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Warella, S., Revida, E., Abdillah, L., Pulungan, D., Purba, S., Firdaus, E., . . . Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

- Wibowo, 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.
- Yusriwati. (2013). Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 1-8.
- Yusuf, R. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Bali: Nasya Expanding Management.