

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*,
KINERJA AUDIT, *TURNOVER INTENTIONS*, DAN ETIKA PROFESI
TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru,
Medan dan Padang)**

**Oleh :
Intan Mahalayati
Pembimbing : Kamaliah dan Devi Safitri**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
E-mail : mahalayatii@gmail.com*

*The Effect of Locus of Control, Organizational Commitment, Performance Auditor, Turnover Intentions, and Professional Ethics to Dysfunctional Audit Behavior
(Study to Public Accounting Firm in Pekanbaru, Medan and Padang)*

ABSTRACT

Audit dysfunctional behavior is behavior that justifies the occurrence of irregularities in the audit, which resulted in a decrease of audit quality both directly and indirectly. This study aimed to determine the effect of locus of control, organizational commitment, performance auditor, turnover intentions and professional ethics on dysfunctional audit behavior in public accounting firm in Pekanbaru, Medan and Padang. The population of this study was the auditors in public accounting firm in Pekanbaru, Medan dan Padang with a number of respondents as many as 58 respondents . The samples were determined by using purposive sampling method. Data analysis tools in this study using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM) using smartPLS software Version 3.0. PLS (Partial Least Square). The results showed that the locus of control, organizational commitment, performance auditor, turnover intentions and professional ethics has positive influence to dysfunctional audit behavior.

Keywords : locus of control, organizational commitment, performance auditor, turnover intentions, professional ethics, dysfunctional audit behavior

PENDAHULUAN

Perilaku disfungsi audit adalah perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit (Donnelly, Quirin dan David O'Bryan, 2003), yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Segala

bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku atau disebut perilaku disfungsi audit (Irawati et al., 2005). Sehingga, para pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Pemakai informasi keuangan akan

meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan. (Harini et al, 2010:01).

Walau bagaimanapun alasannya, setiap KAP yang auditornya melakukan perilaku disfungsional akan mendapatkan sanksi berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik. Auditor atau KAP yang melakukan perilaku disfungsional akan mendapatkan teguran sampai 3 kali selama 48 bulan. Apabila masih melakukan perilaku disfungsional, KAP tersebut akan langsung dibekukan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh Menteri Keuangan.

Contohnya yaitu kasus AP Drs. Basyiruddin Nur dikenakan sanksi melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor: 1093/KM.1/2009 tanggal 2 September 2009. Sanksi yang diterima adalah pembekuan selama 3 bulan karena belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan konsolidasian PT. Datascrip dan anak perusahaan tahun buku 2007, dan dinilai berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen. Begitu pula dengan AP Drs. Hans Burhanuddin Makarao dikenakan sanksi melalui KMK nomor: 1124/KM.1/2009 tanggal 9 September 2009. Sanksi dibekukan 3 bulan karena belum sepenuhnya mematuhi SA-SPAP pada laporan keuangan PT. Samcom tahun buku 2008 yang berpengaruh pada laporan auditor independen (www.antaraneews.com).

Isu mengenai disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor KAP juga terjadi pada salah satu anggota *The Big Four Auditors*, yaitu Deloitte Touche Tohmatsu. Pada tahun 2012 Deloitte dituduh ikut terlibat mengelabui transaksi antara Standard Chartered Bank (SCB) divisi AS dan Pemerintah Iran. Tuduhan itu melanjutkan rangkaian kecurigaan terhadap Deloitte yang sudah muncul sebelumnya. Tahun 2011, Deloitte cabang AS juga diselidiki Kongres AS terkait proses audit yang dilakukan perusahaan itu. Saat itu Deloitte mengatakan bahwa perusahaan telah melakukan perbaikan dalam kegiatan audit. Perusahaan ini juga telah mengkaji semua kegiatannya setelah disebut-sebut terlibat dalam tindakan HSBC, yang juga dituduh oleh Kongres AS melakukan kegiatan pencucian uang.

Dalam kasus SCB, disebutkan bahwa Deloitte dengan sengaja menutupi informasi kritis. Dalam satu kejadian, SCB meminta Deloitte menghapus sebuah laporan dalam draf hasil audit. Ini bertujuan menutupi transaksi antara SCB dan Pemerintah Iran. Dalam sebuah surat elektronik dari Deloitte ke SCB, sebagaimana dikutip oleh Departemen Keuangan (DFS) Negara Bagian New York, ada tulisan "kami setuju" karena isu itu sensitif dan terlalu politis dampaknya. Deloitte juga secara ilegal memberi laporan tersendiri ke SCB. Sehubungan dengan itu, Deloitte juga akan diperiksa terkait tuduhan pencucian yang juga dilakukan dua bank besar asing, di mana Deloitte berperan sebagai auditor di dua bank besar milik asing itu (bisniskeuangan.kompas.com).

Perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan oleh faktor karakteristik internal dari auditor serta faktor eksternal saat melakukan proses audit. Faktor internal tersebut yang diangkat dalam penelitian ini antara lain *Locus of control* yang dimiliki oleh seorang auditor, perasaan komitmen organisasional, kinerja auditor, *turnover intentions*, dan etika profesi yang mereka miliki.

Locus of control menurut Spector (1982) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu malah berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome* (Spector, 1982 dalam Donnelly et al., 2003).

Mowday et al. (1979) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai kekuatan relatif dari seseorang mengenai keterlibatannya di dalam suatu organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Individu dengan

komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan agar organisasinya mencapai kesuksesan. Oleh karena itu individu tersebut akan lebih memilih untuk menolak perilaku audit disfungsional. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki keinginan untuk lebih berfokus pada kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Oleh karena itu individu tersebut akan lebih dapat menerima perilaku audit disfungsional.

Perilaku disfungsional juga dapat terjadi pada individu dalam situasi dimana seseorang merasa dirinya kurang mampu untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi dengan kinerja yang dihasilkannya sendiri (Gable dan Dangelo, 1994 dalam Donnelly et al., 2003), sehingga hal ini mendorong individu tersebut untuk melakukan penyimpangan perilaku demi mencapai tujuannya. Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2003). Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi (Irawati, 2005). Hal ini dikarenakan auditor dengan kinerja yang rendah akan merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan termasuk salah satunya perilaku menyimpang, seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

Turnover intentions merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya (Aranya dan Ferrish, 1984). Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Auditor yang berkeinginan untuk keluar dari organisasinya, lebih cenderung tidak peduli atas dampak perilaku yang dilakukannya. Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Selanjutnya, individu yang bermaksud untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil kemungkinannya untuk khawatir dengan dampak potensial dari *dysfunctional behavior*. Dengan demikian auditor yang memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya, mungkin lebih menerima *dysfunctional audit behavior*.

Etika profesional menurut Dellaportas, *et. al.*, (2005:63) seringkali dideskripsikan sebagai “etika dalam situasi yang profesional.” Dasar pemikiran yang melandasi penyusunan etika profesi adalah kebutuhan profesi tersebut tentang kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa yang diserahkan oleh profesi, terlepas dari anggota profesi yang menyerahkan jasa tersebut. Setiap profesi yang menyediakan jasanya

kepada masyarakat memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya (Mulyadi, 1998:45).

Etika profesional dalam menjalankan praktik bagi para auditor sangatlah penting. Auditor dengan etika yang tinggi cenderung sulit terlibat dalam perilaku disfungsional audit sebab mereka menjunjung tinggi nilai-nilai dalam profesi mereka, dalam hal ini integritas itu sendiri. Dan sebaliknya, akuntan dengan etika profesi yang rendah cenderung lebih mudah untuk menerima penyimpangan perilaku karena kurangnya kesadaran akan nilai-nilai moral maupun karena adanya tekanan dari pihak luar. Praktik etika para auditor sangat memengaruhi reputasi mereka di kalangan masyarakat pengguna laporan keuangan yang telah diaudit.

Penelitian tentang perilaku disfungsional audit yang berkaitan dengan *Locus of Control*, *Organizational Commitment*, *Turnover Intentions*, Kinerja Auditor dan Etika Profesi, telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, bahkan dengan hasil yang berbeda-beda pula. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Basudewa & Merkusiwati (2015) yang menemukan bahwa *Locus of Control*, Komitmen Organisasional, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intentions* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Audit. Namun hasil mereka sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum & Murtini (2014) yang menemukan hal sebaliknya, yaitu bahwa *Locus of Control*, Komitmen Organisasional, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intentions* tidak

berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Audit. Ada pula penelitian terdahulu lainnya seperti Donnelly et al. (2003) dan Anita, Anugerah & Zulbahridar (2016) yang menemukan bahwa *Locus of Control*, *organizational commitment*, dan kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Donnelly et al. (2003) dan Setyaningrum & Murtini (2014) sama-sama menemukan *turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, sedangkan Anita, Anugerah & Zulbahridar (2016) dan Basudewa & Merkusiwati (2015) menemukan adanya pengaruh antara *turnover intentions* dengan perilaku disfungsional audit.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah locus of control, organizational commitment, kinerja auditor, turnover intention dan etika profesi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah locus of control, organizational commitment, kinerja auditor, turnover intention dan etika profesi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Disfungsional Audit

Segala bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku atau disebut perilaku disfungsional audit (Irawati

et al., 2005). Perilaku audit disfungsional adalah perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit (Donnelly, Quirin dan David O’Bryan, 2003), yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga, para pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor.

Perilaku seseorang pada hakikatnya berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari sisi internalnya (personal) dan faktor lingkungan atau faktor eksternal (situasional) yang mendukung seseorang dalam membuat suatu keputusan untuk melakukan suatu perbuatan. Sama halnya dengan perilaku akuntan publik, Kartika dan Wijayanti (2007) menyimpulkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat disebabkan oleh faktor karakteristik internal dari auditor serta faktor eksternal saat melakukan proses audit.

Locus of Control

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya (Engko dan Gudono, 2007). *Locus of control* menurut Spector (1982) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Locus of control menurut Robbins dan Judge (2007:139) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Organizational Commitment

Organizational commitment atau komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008:157).

Menurut Mowday (1982) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia

berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Blau dan Boal menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Sopiah, 2008:155).

Kinerja Auditor

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Menurut Goldwasser (1993) kinerja auditor adalah perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu.

Pengertian Kinerja Auditor menurut Kalbers dan Forgy (1995) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Turnover Intention

Turnover intentions merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya (Aranya dan Ferris, 1984). Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover*

intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Culpepper (2011) menyebutkan turnover intention merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku turnover yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Keinginan berpindah kerja (turnover intention) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja (Abdillah, 2012). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivational yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan turnover yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Etika Profesi

Menurut Boynton *et al* (2011:97) etika (*ethics*) berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti “karakter”. Kata lain untuk etika ialah moralitas (*morality*), yang berasal dari bahasalatin *mores*, yang berarti kebiasaan. Oleh karena itu, etika berkaitan dengan pertanyaan tentang bagaimana orang akan berperilaku terhadap sesamanya.

Menurut Alvin A, Arens *et al* (2008:98) Etika (*ethics*) secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian atau nilai moral. Perilaku etis sangat diperlukan oleh masyarakat agar dapat berfungsi secara teratur. Kebutuhan akan etika

dalam masyarakat cukup penting sehingga banyak nilai etika yang umum dimasukan ke dalam undang – undang. Namun, sebagian besar nilai etika tidak dapat disajikan undang-undang karena etika tersebut tidak dapat didefinisikan dengan cukup baik agar diberlakukan. Akan tetapi, tidak tersirat bahwa prinsip – prinsip yang tidak dapat didefinisikan dengan cukup baik tersebut kurang penting bagi masyarakat yang teratur.

Berdasarkan beberapa uraian definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etika merupakan suatu sikap moral yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain yang ditunangkan dalam aturan, hukum, dan pedoman agar dapat melakukan suatu perbuatan dengan baik dan sesuai kaidah yang telah diberlakukan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Sumatera Bagian Tengah yaitu, Pekanbaru, Medan dan Padang. Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* yaitu karakteristik auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi manajer, supervisor dan auditor senior. Untuk setiap kantor akuntan publik dikirimkan sebanyak 3 kuesioner. Maka total kuesioner yang dikirim adalah 35 KAP x 3 AP = 105 kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data subjek (*self report data*).

Menurut Indrianto dan Supomo (2009) data subjek berarti jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan survey langsung ke KAP yang berada di Pekanbaru, Medan dan Padang dengan tujuan agar memperoleh data yang akurat. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini diadopsi dari beberapa sumber terdahulu yang telah menggunakannya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang pertanyaan-pertanyaannya dibagi menjadi beberapa bagian dan merupakan gabungan dari beberapa penelitian terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 point, yang memungkinkan penulis untuk memberikan skor untuk setiap jawaban responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Dependen Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit didefinisikan sebagai perilaku yang membenarkan terjadinya penyimpangan dalam penugasan audit (Donnelly, Quirin dan David O'Bryan, 2003), yang mengakibatkan penurunan kualitas laporan audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga,

para pengguna laporan mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor.

Variabel Independen

Locus of Control

Locus of control menurut Spector (1982) didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Organizational Commitment

Organizational commitment atau komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008:157).

Kinerja Auditor

Menurut Goldwasser (1993) Kinerja auditor adalah perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu.

Turnover Intentions

Turnover intentions merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya (Aranya dan Ferrish,

1984). Turnover intentions menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan SmartPLS (Partial Least Square) Ver.3. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Objek Penelitian

Gambaran umum Responden

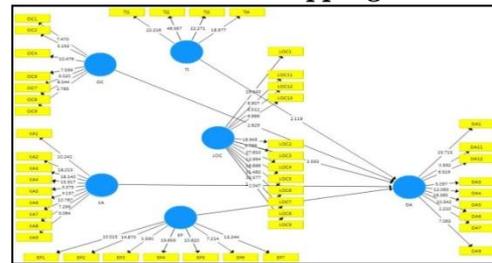
Kuesioner disebarkan secara langsung pada 23 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Pekanbaru, Medan dan Padang. Dari 69 kuesioner yang kembali sebanyak 61 kuesioner (88,41%). Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8 kuesioner (11,59%).

Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel.

Hasil pengujian *inner weights* dari analisis PLS dapat dilihat pada tabel, sebelumnya disajikan gambar hasil bootstrapping.

Gambar 1
Hasil Bootstrapping



Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 1
Hasil Pengujian Inner Weights

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t statistic	p value
EP -> DA	-0,501	0,522	0,099	5,081	0
KA -> DA	-0,245	0,243	0,12	2,047	0,041
LOC -> DA	0,277	0,251	0,077	3,593	0
OC -> DA	-0,308	0,285	0,117	2,629	0,009
TI -> DA	0,171	0,154	0,081	2,119	0,035

Sumber : Data Olahan, 2017

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil pengujian hipotesis 1 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *Locus of Control* (LOC) dengan Perilaku Disfungsional Audit (DA) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,277 dengan nilai t sebesar 3,593 > 2,007 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah

organizational commitment berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil pengujian hipotesis 2 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *organizational commitment* (OC) dengan Perilaku Disfungsi Audit (DA) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,308 dengan nilai t sebesar $2,629 > 2,007$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil pengujian hipotesis 3 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Kinerja Auditor (KA) dengan Perilaku Disfungsi Audit (DA) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dengan nilai t sebesar $2,047 > 2,007$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

Pengaruh Turnover Intensions terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil pengujian hipotesis 4 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *Turnover Intention* (TI)

dengan Perilaku Disfungsi Audit (DA) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,171 dengan nilai t sebesar $2,119 > 2,007$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

Pengaruh Etika Profesi terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah etika profesi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil pengujian hipotesis 5 ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel Etika Profesi (EP) dengan Perilaku Disfungsi Audit (DA) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,501 dengan nilai t sebesar $5,081 > 2,007$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *locus of control*, *organizational commitment*, kinerja auditor, *turnover intention* dan etika profesi terhadap perilaku disfungsi audit di KAP kota Pekanbaru, Medan dan Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku

- disfungsional audit. Hal ini berarti dengan adanya *locus of control* yang dimiliki oleh auditor, maka akan menimbulkan perilaku disfungsional audit.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan *organizational commitment* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti komitmen yang dimiliki oleh seorang auditor akan menentukan perilaku disfungsional auditnya.
 3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti kinerja yang dimiliki auditor dapat menentukan perilaku disfungsional audit.
 4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti besarnya *turnover intention* akan menambah kemungkinan perilaku disfungsional audit.
 5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan etika profesi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya bahwa :

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif atau

tidak serius dalam mengisi kuesioner.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian guna generalisasi hasil penelitian. Misalnya dengan mengambil sampel auditor di provinsi-provinsi atau wilayah bagian Indonesia lainnya, atau bahkan se Indonesia, sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah beberapa variabel independen lain yang diduga juga dapat mempengaruhi perilaku auditor, dapat pula ditambahkan variabel mediasi ataupun moderator guna pengembangan model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad., 2012, *Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Journal of Social and Industrial Psychology, 1(2), 52- 58.
- Abdul Halim, 2003, *Auditing 1 Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Agoes, Soekirno, 2012, *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Anita, Rizqa., Anugerah, Rita dan Zulbahridar, 2014, *Analisis penerimaan auditor atas*

- dysfunctional audit behavior: sebuah pendekatan karakteristik personal auditor.* Jurnal Akuntansi, 4(2), April 2016 : 114-128.
- Arens A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley, 2008, *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi* (Alih Bahasa: Herman Wibowo), Jilid 1, Edisi Keduabelas, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Basudewa, Dewa Gede Agung dan Merkusiwati, Ni Kt. Lely Aryani, 2015, *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit.* ISSN: 2303-1018 EJurnal Akuntansi Universitas Udayana, 13(3), Desember (2015), 944-972
- Boynton, William C., Johnson, Raymond N., dan Kell, Walter G., 2011, *Modern Auditing*, 8th Edition, John Wiley & Sons Inc, New York
- Donelly, David P., Quirin, Jeffry J dan David O'Bryan, 2003, *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: an Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristic*, Behavioral Research in Accounting, Vol. 15, 87-110.
- Engko, Cecilia dan Gudono, 2007, *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*, Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita, 2011, *Teori-Teori Psikologi*, Penerbit ArRuzz Media, Jakarta.
- Goldwasser, 1993, *The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance.* Journal of CPA
- Hansen dan Mowen, 2006, *Management Accounting* Ed 7, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Helniyoman, Maria D., 2014, *Pengaruh Personalitas Auditor Dan Etika Profesi Terhadap Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional Pada Auditor Bpk Di Makassar*, Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- HM, Jogiyanto., 2007, *Sistem Informasi Keprilakuan*, Andi Offset, Jakarta.
- Maryanti, P, 2005, *Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Individual Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)*, Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi, 5(2), 213-225.
- Mathis dan Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Penerbit Salemba Embat, Jakarta
- McFarlin, D.B. & Sweeney, P.D., 1992, *Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes*. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637
- Mowday, R., Steers, R. dan Porter, L., 1979, *The measurement of organizational commitment*, *Journal of Vocational Behavior*. 224-247.
- Mulyadi dan Puradiredja, Kanaka., 1998, *Auditing*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Otley, D. T., dan Pierce, B. J., 1996, *Audit Time Budget Pressure: Consequence and Antecedents*, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 9(1), 31-58.
- Paino Halil, Smith Malcolm, and Ismail Zubaidah, 2012, *Auditor acceptance of dysfunctional behaviour : an Explanatory model using individual factors*, *Journal of Applied Accounting*, Vol 13 No.1 pp 37-55
- Prajitno, Sugiarto., 2012, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta*.
- Pujaningrum, Intan., dan Sabeni, Arifin., 2012, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009, *Organizational Behaviour*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2007, *Organizational Behaviour*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robertson, Jack C., dan Timothy J, Louwers., 2002, *Auditing*. Penerbit McGraw-Hill, Boston.
- Rotter J.B., 1966, *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, 80 Whole No. 69.
- Satyo, 2005, *Mendorong Good Governance dengan Mengembangkan Etika di KAP*, *Media Akuntansi*. Edisi Oktober : 39-42
- Setyaningrum., Fina dan Henny Murtini, 2014, *Determinan Perilaku Disfungsional Audit*,

- Accounting Analysis Journal
3(3), Semarang.
- Sitanggang, Abdonius., 2007, *Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Audit Disfungsional: Suatu Model Penjelasan dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro
- Tanjung, Roni., 2013, Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Auditor (Studi Empiris Pada Kap di Kota Padang dan Pekanbaru), Skripsi, Universitas Negeri Padang.
- Wahyudi, Eko, 2013, *Pengaruh Locus of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention Terhadap Penyimpangan Perilaku dalam Audit*, Skripsi Akuntansi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Saragih, Simon, 2012, *Kasus Standard Chartered Menyeret Deloitte*, <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2012/08/07/13185973/Kasus.Standard.Chartered.Menyeret.Deloitte>
- _____, *Delapan Auditor Kena Sanksi Pembekuan*, <http://www.antaraneews.com/print/154996/delapan-auditor-kena-sanksi-pembekuan>