

**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)**

**By:**

**Desi Chairunnisa**

**Drs. Zulbahridar, M.Si., Ak., CA**

**Dra. Hj. Rahmiati Idrus, Ak., CA**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

e-mail: [dechadesi17@yahoo.com](mailto:dechadesi17@yahoo.com)

***The effect of locus of control, organization commitment, performance, turnover intention, to dysfunctional audit for the independent auditors in Pekanbaru and Padang***

**ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect of locus of control on dysfunctional audit, the effect of organization commitment on dysfunctional audit, the effect of performance on dysfunctional audit and the effect of turnover intention on dysfunctional audit.*

*The object of this research is independent auditors in Pekanbaru and Padang. Methods of data collection used in this research is a method of questioner. From 72 questioners distributed, returned was 62 questioners, but only 59 respondents who fill out the questioner and the method of selecting a sample using. Data analysis conducted with multiple regression model with help of software SPSS version 17.0.*

*The result provide that locus of control, performance, and turnover intention has significant effect to the dysfunctional audit of the independent auditors in Pekanbaru and Padang. While organization commitment do not has a significant effect to the dysfunctional audit of the independent auditors in Pekanbaru and padang.*

**Keywords :** *Locus of control, organization commitment, performance, turnover intention and dysfunctional audit.*

**PENDAHULUAN**

Ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditor adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan secara objektif terhadap laporan keuangan suatu perusahaan atau perusahaan yang lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut (Agoes, 2012;75). Kepercayaan dari masyarakat atas laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik mengharuskan akuntan publik untuk

memperhatikan kualitas audit. Namun, ketatnya persaingan dan meningkatnya permintaan audit, menimbulkan kekhawatiran terhadap ketidakmampuan auditor dalam memenuhi kualitas audit. Sehingga auditor melakukan penyimpangan penyimpangan dalam audit dengan cara mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik yang dapat menurunkan kualitas audit. Bentuk dari perilaku pengurangan kualitas audit adalah perilaku menyimpang dalam audit.

Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan

penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Perilaku menyimpang dari auditor seperti penghentian terhadap langkah audit dalam program audit (*premature sign-off*), mengurangi jumlah pekerjaan yang dikerjakan dalam langkah audit yang dianggap beralasan oleh auditor, ataupun tidak melakukan *review* dengan sungguh-sungguh terhadap dokumen klien (Ademarta, 2010).

Perilaku penyimpangan dalam penugasan audit akan menjadi permasalahan yang serius. Hal ini dianggap dapat memberikan pengaruh buruk berupa penurunan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena, kualitas audit yang dihasilkan akuntan publik mendapat sorotan tajam dari masyarakat, yakni seperti kasus yang menimpa Kantor Akuntan Publik “Eddy Pianto dan Rekan”, dalam kasus ini laporan keuangan audit PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh Kantor Akuntan Publik yang lain. Dampak tersebut dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap profesi akuntansi, serta menurunkan kredibilitas para akuntan publik atas hasil-hasil audit yang mereka lakukan. Sehingga, para pengguna laporan atau masyarakat mengalami krisis kepercayaan atas hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit yaitu *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention*.

*Locus of control* merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. *Locus of control* terkait dengan penggolongan individu menjadi dua golongan, yaitu internal dan eksternal. Seseorang yang

meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal (di luar kontrolnya) disebut memiliki *locus of control* eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005) dan Pujaningrum (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit dengan ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Wahyudin (2011) tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006;249). Auditor yang berkomitmen tinggi akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada yang tidak berkomitmen. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit, sebaliknya tingkat komitmen terhadap organisasi telah menurun maka seorang auditor tidak lagi memperhatikan promosi dan kemajuan karirnya maka terdapat kemungkinan auditor akan melakukan pekerjaan tanpa kinerja yang memadai.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian *Donnelly et al* (2003) yang menyatakan tidak berpengaruh.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2005;67). Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja auditor secara parsial terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian Febrina (2012) dan Irawati (2005) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat disfungsional, jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Penelitian Maryati (2005) dan sitanggang (2007) membuktikan bahwa turnover intention memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit sedangkan Harini (2010) menolak pernyataan tersebut karena

auditor cenderung masih memiliki tingkat idealisme tinggi. Hasil yang tidak konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya mendorong saya untuk menguji kembali dan tertarik mengambil penelitian ini.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pujaningrum (2012) dengan variabel *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan adalah Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang. Sementara dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru dan Padang. Jadi, berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan kontradiksi hasil dari beberapa peneliti terdahulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit (Studi empiris di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang)**".

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit?
3. Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit?
4. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit,
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit,
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit,
4. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

## TELAAH PUSTAKA

### Perilaku Menyimpang dalam Audit

Donnelly *et al* (2003) menjelaskan bahwa di dalam SAS No. 82 membahas tentang sikap auditor yang menerima perilaku menyimpang dalam audit merupakan indikator dari perilaku disfungsi aktual. Perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*) merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly, *et al.*, 2003). Perilaku menyimpang dalam audit disebut juga dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Perilaku pengurangan kualitas audit dapat diartikan sebagai perilaku pengurangan mutu dalam pelaksanaan audit yang dilakukan secara sengaja oleh auditor (Coram, *et al.*, 2004). Ada beberapa perilaku menyimpang dalam audit yang membahayakan kualitas audit, yaitu: *underreporting of time*, *premature sign-off*, *altering/replacement of audit procedure*. *Underreporting of time* (URT). Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit (Febrina, 2012).

### *Locus of Control*

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup

mereka (Gustati, 2012). Mereka yang merasa tanggung jawab atas kejadian-kejadian tertentu. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa (Gustati, 2012). Mereka sering menyalahkan (atau bersyukur) atas keberuntungan, petaka, nasib, keadaannya dirinya, atau kekuatan-kekuatan lain diluar kekuasaannya.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006;249). Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Agustini (2005) menyimpulkan bahwa komitmen dikarakteristikan oleh : (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan usaha individu kearah pencapaian tujuan, (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi.

### Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Rai, 2008: 41). Berhasil tidaknya auditor melaksanakan

perannya sangat tergantung dari kinerjanya. Auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh *auditee*. *Auditee* dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan *auditee*, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan auditor itu sendiri.

### **Turnover Intention**

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat disfungsional, jika pegawai yang meninggalkan perusahaan merupakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi (Setiawan dan Ghozali, 2006).

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit**

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung tidak menerima perilaku disfungsional atas prosedur audit. Dan sebaliknya individu yang memiliki

*locus of control* eksternal biasanya memiliki kedudukan dibawah individu yang memiliki *locus of control* internal (Hartati, 2012). Hal ini dikarenakan individu dengan *locus of control* eksternal kurang percaya akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak bisa menentukan nasib baiknya sendiri. Dan pada saat individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku disfungsional untuk mempertahankan kedudukannya (Hartati, 2012). Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Donnelly *et al* (2003) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *locus of control* eksternal dan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian tersebut maka formulasi hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

**H1 : Ada pengaruh *locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit.**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006;249). Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian Donnelly *et*

al (2003) yang menyatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit.**

### **Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit**

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnarningsih, 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 menggantinya dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

Penelitian Hartati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja auditor secara parsial terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian Febrina (2012), Irawati (2005) dan Pujaningrum (2012) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Sehingga rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

**H3 : Ada Pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit.**

### **Pengaruh Turnover intention terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit**

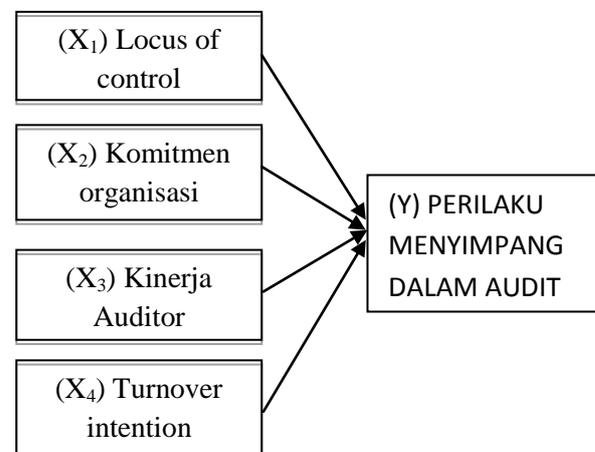
Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan.

Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap sanksi yang didapat bila perilaku tersebut dideteksi. Individu yang berniat meninggalkan pekerjaan, tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi.

Penelitian Maryati (2005) dan sitanggung (2007) membuktikan bahwa turnover intention memiliki pengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit sedangkan Harini (2010) menolak pernyataan tersebut karena auditor cenderung masih memiliki tingkat idealisme tinggi. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4 : Ada Pengaruh turnover intention terhadap perilaku menyimpang dalam audit.**

### **Metode Penelitian**



### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di kota Pekanbaru dan Padang, dengan jumlah KAP ada sebanyak 12. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *Stratified Random*

*Sampling*, dimana populasi dikelompokkan menjadi sub-sub populasi berdasarkan kriteria tertentu yang dimiliki oleh unsur populasi. Pada penelitian ini populasi yang mempunyai anggota atau unsur dengan strata yang proporsional yaitu auditor dari latar belakang pendidikan yang berstrata S3, S2, S1, D3, dan SMA. Dengan demikian jumlah yang ditentukan ada sebanyak 72 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang berupa butir-butir pertanyaan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas kuisisioner yang telah diberikan kepada responden.

### **Definisi Variabel dan Pengukurannya Perilaku Menyimpang dalam Audit**

Perilaku menyimpang dalam audit merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan auditor dalam melaksanakan audit. Variabel ini diukur melalui 3 karakteristik indikatornya yaitu 1) *Premature sign off*, 2) *Underreporting of time*, 3) *Altering of audit procedure*. Pengukuran kemampuan perilaku menyimpang dalam audit dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Husna et al, 2012). Setiap tipe perilaku diprosikan dengan 5 skala Likert yang menyatakan tingkat penerimaan responden terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Dalam penelitian ini, peneliti hanya ingin mengetahui tingkat penerimaan auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005; Harini et al., 2010), peneliti berasumsi bahwa auditor yang menerima perilaku menyimpang dalam audit akan berpotensi tinggi untuk melakukan perilaku ini. Selain itu, para responden cenderung ragu-

ragu untuk mengakui karena takut orang lain mengetahui bahwa mereka telah melakukan menyimpang dalam audit sehingga dapat menyebabkan tidak adanya respon atau respon menjadi tidak valid.

### **Locus of control**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan locus of control atau locus pengendalian sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Locus of control internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan locus of control eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen 13 butir pertanyaan dengan skala likert 5 poin yang diadaptasi dari penelitian (Husna et al, 2012). Indikator dari variabel ini adalah locus of control internal dan locus of control eksternal.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi memiliki tiga faktor karakteristik yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan akan tujuan dan nilai organisasi, kemauan berusaha untuk organisasi dan kemauan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut Donnelly et al (2003) ditentukan oleh nilai pribadi (usia lama kerja, sifat pengaruh positif atau negative, sifat pengendalian locus of control eksternal atau internal ) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan pengawas). Komitmen organisasi diukur dengan 9 indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh (Husna et al, 2012). Instrumen ini digunakan dalam penelitian sebelumnya karena reliabilitas dan validitas yang tinggi (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005). Tiap responden diminta untuk memberikan tanggapannya terhadap 9 pertanyaan yang ada dengan memilih salah satu dari 5 skala

Likert. Indikator variabel ini meliputi keterlibatan auditor, loyalitas auditor dan keterikatan auditor.

### **Kinerja Auditor**

Menurut Robbins (Rai, 2008: 40) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dan kinerja auditor menurut Mulyadi (1998) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh auditee.

Menurut Gultom (2011) kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan, indikator pengukuran ini juga digunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Komitmen organisasi diukur dengan 7 indikator pertanyaan yang dalam (Husna et al, 2012). Instrumen ini digunakan dalam penelitian sebelumnya karena reliabilitas dan validitas yang tinggi (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005). Tiap responden diminta untuk tanggapannya terhadap 9 pertanyaan yang ada dengan memilih salah satu dari 5 skala Likert. Indikator variabel ini meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, berpartisipasi dalam usulan konstruktif, meningkatkan prosedur audit, penilaian kinerja diri sendiri, penghargaan dari pihak lain dan hubungan dengan klien.

### **Turnover Intention**

Turnover intention adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini, dari Kantor Akuntan Publik sebagai auditor independen. Pengunduran diri karyawan (withdrawal) dalam bentuk turnover telah menjadi bahan penelitian yang menarik dalam

berbagai masalah, seperti masalah personalia (SDM), berperilaku, dan praktisi manajemen. Turnover intention juga dipengaruhi oleh skill dan ability, di mana kurangnya kemampuan auditor dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga tetap bertahan di KAP walaupun dia sangat ingin berpindah kerja. (Fitriany et al, 2010:13). Variabel turnover intention diukur dengan 4 indikator pertanyaan, yang dikembangkan oleh (Maslach & Jackson, 1981). Setiap responden diminta untuk menyatakan pendapat mereka mengenai keinginan mereka untuk tetap bertahan atau mempunyai keinginan untuk berpindah dari KAP yang bersangkutan dengan skala 5 poin Likert. Indikator variabel ini meliputi peluang berpindah, keaktifan, keinginan untuk berpindah dan rencana untuk pindah.

### **Metode Analisis Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner (angket) yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada KAP di Pekanbaru dan Padang. Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data, meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, maka dari itu diperlukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Penentuan validitas data menggunakan Korelasi Pearson. Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan pada penelitian, akan dihitung *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen Pengujian lain yang digunakan adalah Uji Normalitas Data, dan Uji Asumsi Klasik. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Uji T, Uji Goodness of fit, Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan gambaran tentang ringkasan data dari masing-masing variabel yang akan masuk dalam proses pengujian, dengan tujuannya yaitu memudahkan dalam memahami data dengan dimulai dari jumlah data (N), nilai rata-rata (*Mean*), dan Standar penyimpangan data (Standar Deviasi). Analisis data dilakukan terhadap 59 (lima puluh sembilan) jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk dilakukan pengolahan data. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden dari setiap variabel penelitian, yaitu: *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor dan *turnover intention* serta perilaku menyimpang dalam audit. Berikut tabel mengenai statistik deskriptif variabel penelitian:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku menyimpang dalam audit	50,51	6,897	59
<i>Locus of control</i>	44,14	6,326	59
Komitmen Organisasi	33,49	4,703	59
Kinerja Auditor	24,34	5,482	59
<i>Turnover intention</i>	14,93	2,469	59

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Dari tabel dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel perilaku menyimpang dalam audit adalah 50,51 dengan standar deviasi 6,897. Untuk variabel *locus of control* dengan nilai rata-rata adalah 44,14 diperoleh standar deviasi 6,326. Variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata 33,49 diperoleh standar deviasi 4,703. Variabel kinerja

auditor dengan nilai rata-rata 24,34 diperoleh standar deviasi 5,482. Variabel *turnover intention* dengan nilai rata-rata 14,93 diperoleh standar deviasi 2,469.

### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dengan menggunakan Korelasi Pearson melalui aplikasi SPSS 17.0. Dari uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen perilaku menyimpang dalam audit, *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor dan *turnover intention* adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi positif, skor total dengan signifikansi pada level 0,05.

### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen perilaku menyimpang dalam audit, *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, *turnover intention* menunjukkan *Cronbach Alpha* 0.914, 0.931, 0.813, 0.926, dan 0.828. Dari nilai kelima variabel menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2005), sehingga disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak

memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005: 112). Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diketahui bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal tersebut yaitu tidak terpengaruh menjauhi garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam uji klasik ada tiga uji yang digunakan yaitu uji autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Berikut hasil dari uji-uji tersebut menunjukkan bahwa, model regresi dalam penelitian ini bebas dari autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode enter dengan bantuan SPSS 17.0. Dimana variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap dependen yaitu menggunakan variabel *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor dan *turnover intention* dalam menjelaskan variabel perilaku menyimpang dalam audit. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.378 + 0.592X_1 + 0.036X_2 + 0.257X_3 + 0.707X_4 + e$$

Hasil analisis regresi berganda dengan metode enter untuk model analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.378	2.287		2.789	.007		
<i>Locus of control</i>	.592	.099	.543	5.985	.000	.773	3.771
Komitmen organisasi	.036	.064	.024	.558	.579	.759	1.318
Kinerja auditor	.257	.090	.204	2.858	.006	.780	3.567
<i>Turnover intention</i>	.707	.205	.253	3.451	.001	.965	3.768

a. Dependent Variable: Perilaku Menyimpang dalam Audit

b. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed) t tabel = -1.674/1.674

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 2 diperoleh koefisien *Locus of control* sebesar 0,592 yang menunjukkan adanya pengaruh antara *Locus of control* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel *Locus of control*, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:  $t_{hitung} = 5,985$  dengan  $t_{tabel} = 1,674$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , **H<sub>a1</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang auditor maka akan semakin meningkatkan kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsi audit.

Hal ini disebabkan oleh auditor tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri sehingga

melakukan tindakan menyimpang dalam audit untuk menyelesaikan tugasnya. Jadi, semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang auditor, maka semakin besar kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang dalam audit. *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Gustati, 2012). Mudrack dalam Donnelly et al., (2003) menyimpulkan bahwa penggunaan manipulasi, penipuan atau taktik menjilat atau mengambil muka dapat menggambarkan suatu usaha dari *locus of control* eksternal untuk mempertahankan pengaruh mereka terhadap lingkungan yang kurang ramah dan memberikan kepada mereka sebuah pendekatan berorientasi internal seperti kerja keras.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005), Indri dan Provita (2007), dan Pujaningrum (2012). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Wahyudin (2011) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 2 diperoleh koefisien komitmen organisasi sebesar 0,036 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel komitmen organisasi, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:  $t_{hitung} = 0,558$  dan  $t_{tabel} = 1,674$ . Jadi,  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , **H<sub>a2</sub> ditolak, H<sub>0</sub> diterima**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,579 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis kedua tidak dapat diterima bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Dari hasil tersebut bisa jadi disebabkan kurangnya motivasi yang ada di dalam diri auditor untuk sama-sama menciptakan

tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan menjadi pertimbangan auditor dalam menerima perilaku menyimpang dalam audit. Dengan demikian teori Donnelly et al (2003) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan loyalitas yang besar kepada perusahaan dimana mereka bekerja dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen yang lebih rendah, sehingga ada kecenderungan pula bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi pada KAP akan menerima saran-saran yang diberikan oleh atasan meskipun atasan dapat mendorong terjadinya perilaku menyimpang audit seperti misalnya *premature sign off*, maupun *underreporting of time* tidak terbukti.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis kedua mendukung hasil penelitian Intan Pujaningrum (2012) dan Donnelly et al (2003) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Maryanti (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 2 diperoleh koefisien kinerja auditor sebesar 0,257 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kinerja auditor terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Semakin tinggi tingkat kinerja auditor yang dimiliki auditor maka perilaku menyimpang dalam audit akan semakin meningkat. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel kinerja auditor, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:  $t_{hitung} = 2,858$  dan  $t_{tabel} = 1,674$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , **H<sub>a3</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas

variabel, dimana nilainya 0,006 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis ketiga dapat diterima bahwa kinerja auditor berpengaruh secara positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki kinerja yang baik cenderung melakukan tugas dengan baik. Sedangkan auditor dengan tingkat kinerja dibawah harapan pimpinannya memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku menyimpang dalam audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, semakin rendah kinerja seorang auditor, semakin tinggi kemungkinan auditor tersebut melakukan tindakan perilaku menyimpang dalam audit. Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku menyimpang dalam audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis ketiga ini mendukung hasil penelitian Indri Provita (2007) dan Intan Pujaningrum (2012) yang menjelaskan bahwa kinerja berpengaruh secara positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005) dan Febrina (2012) menyatakan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

#### **Pengujian Hipotesis Keempat**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 2 diperoleh koefisien *turnover intention* sebesar 0,707 yang menunjukkan adanya pengaruh antara *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimiliki auditor maka perilaku menyimpang dalam audit akan semakin meningkat. Untuk

mengetahui perbandingan signifikansi variabel *turnover intention*, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:  $t_{hitung} = 3,451$  dan  $t_{tabel} = 1,674$ . Jadi,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . **H<sub>a4</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis keempat dapat diterima bahwa *turnover intention* berpengaruh secara positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Auditor yang memiliki *turnover intention* atau keinginan berpindah kerja tinggi dapat terlibat dalam perilaku menyimpang dalam audit karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap dijatuhkan sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Individu yang berniat meninggalkan pekerjaan, tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi. Donnelly *et al* (2003) menemukan bukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *turnover intention* dengan perilaku menyimpang dalam audit karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini berarti bahwa seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku menyimpang dalam audit yang disebabkan oleh penurunan tingkat ketakutan akan dijatuhkannya sebuah sanksi apabila perilaku menyimpang tersebut terdeteksi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Maryanti (2005) dan Sitanggang (2007). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Harini (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

#### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh *Locus of control*, Komitmen Organisasi, Kinerja

Auditor dan *Turnover Intention* terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Pekanbaru dan Padang), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap 72 (tujuh dua puluh) responden yang merupakan auditor yang terdapat pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Padang.
2. Dari hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel (perilaku menyimpang dalam audit, *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention*) valid dan reliabel. Begitu juga pada pengujian asumsi klasik juga menunjukkan data berdistribusi normal, tidak terjadinya autokorelasi dan multikolinearitas serta juga tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.
3. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1, 2, 3 dan 4 menunjukkan hasil terdapat pengaruh variabel *locus of control*, kinerja auditor, dan *turnover intention* terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Namun tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
4. Dari hasil uji Regresi dapat dilihat tingkat pengaruh variabel independen (*locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention*) secara bersama-sama dalam menjelaskan hubungannya terhadap variabel dependen yaitu perilaku menyimpang dalam audit memiliki nilai  $R = 0,923$  atau 92,3%. Sedangkan  $adjusted R^2$  dengan nilai 0,917 atau 91,7% artinya variabel independen mampu sepenuhnya menjelaskan variabel dependen yaitu sebesar 91,7%. Walaupun masih ada variabel lain yang juga ikut memberikan kontribusi terhadap perilaku menyimpang dalam audit yang tidak diteliti dalam pengujian ini dengan persentase 8,3%.

### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang terdapat di Pekanbaru dan Padang. Dalam penelitian ini hanya 59 responden yang dapat diolah. Kurangnya responden ini dikarenakan banyaknya kuesioner yang tidak kembali terutama yang dikirim melalui pos, juga mengingat beberapa kantor akuntan publik yang pindah alamat dan sudah tutup, serta peneliti juga tidak mencatumkan waktu batas pengembalian kuesioner.
2. Hasil penelitian ini kurang mengeksplorasi dan hanya dapat menggeneralisir opini auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang terdapat di Pekanbaru dan Padang. Sehingga belum dapat menggeneralisasi keadaan daerah lainnya di Indonesia.

### **Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ademarta, Rio Septiadi. 2011. "Analisis Pengaruh *Faktor Time Pressure*, Risiko Audit, Materialitas, Prosedur Review, Kontrol Kualitas, dan *Locus of Control* terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit". *Skripsi* Publikasi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Agustini, Widya, 2005. "Penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit (Studi empiris

- pada KAP di kota Semarang, Purwokerto, Solo, Yogyakarta dan Jakarta)". *Skripsi S1*, UNDIP, Semarang.
- Agoes, Soekirno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, and Mark S. Beasley. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach 12th edition*. Published by Pearson Education Inc.
- Baskara, Agusta Eka. 2010. "Penerimaan Auditor Atas *Disfunctional Audit Behavior*". *Skripsi S1*. Jawa Tengah
- Coram, Paul, Almna Glavovic, Juliana Ng, and David Woodliff, 2004. *The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts*. *Journal of the University of Melbourne, Victoria, Australia*
- Donelly, David P., Quirin, Jeffrey J and 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.
- Febrina, Husna Lina. 2012. "Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Atas *Disfunctional Audit Behavior*". *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Arywanti Marganingsih, dan Viska Anggrahita 2010. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi XIII*
- Ghozali, Imam. 2005. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0.*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustati, 2012. "Hubungan antara komponen standar umum aparat pengawasan internal pemerintah (APIP), Motivasi, Komitmen organisasi, dengan Kinerja auditor di BPKP (Studi pada BPKP di Sumatra Barat)". *Program Pascasarjana*, UNAND, Padang.
- Harini, Dwi. 2010. "Analisis Penerimaan Auditor Atas *Disfunctional Audit Behavior* : Sebuah pendekatan karakteristik Personal Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi XIII*
- Hartati, Nian Lucky. 2012. "Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku *Disfungsional* Atas Prosedur Audit." <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Indarto, Stefani Lily. 2011. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit". *Skripsi S1*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Irawati, Luke. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Perilaku Penyimpangan dalam Prosedur Audit". *Skripsi S1*. Unika Atma Jaya: Jakarta.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti. 2007. "*Locus of Control* sebagai

- Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)”. Dalam *jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*. AUEP-05. Hal 1-19. Semarang: UNISSULA.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lestari, Ayu Puji. 2010. “Faktor–Faktor yang mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit”. *Skripsi*. Semarang: UNIDIP
- Maryanti, Puji. 2005. “Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Tesis S2* . Semarang: Universitas Diponegoro
- Mulyadi .2009. *Auditing* Edisi 6 buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nadirisyah. 2009. “*Locus Of Control, Time Budget Pressure, dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*”. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.
- Paino, Halil, Azlan Thani dan Syed Iskandar Zulkarnain Syid Idris. 2011. *Attitude Toward Disfunctional Audit Behavior: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behavior, and Effectiveness of Audit Review*. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol 7, No 12, 1344-1351.
- Pujaningrum, Intan, 2012. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit ( studi empiris pada KAP di Semarang). *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No. 1
- Rai, I Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rianna. 2012. “Pengaruh Lama Pengalaman Kerja, Gender, Kinerja Audit, Turnover Intention, Time Budget Pressure, serta Prosedur Review dan Kontrol Kualitas terhadap Praktik Penghentian Prematur atas Prosedur Audit”. *Skripsi*. UR: Pekanbaru.
- Robbbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Silaban, Adanan, 2009. “Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KAP)”, Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sitanggang, Abdonius. 2007. “Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Audit Disfungsional : Suatu Model Penjelasan dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih ,Sri. 2007. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh *Good Governance* , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. Dalam *jurnal Simposium Akuntansi X*. AMKP-

02. Hal 1-56. Universitas  
Pembangunan Nasional (UPN)  
"Veteran" Jawa Timur.

No.2.Hal 141-152.Surabaya:STIE  
Perbanas Surabaya.

Wahyudi, Imam, Jurica Lucyanda, dan  
Loekman H. Suhud. 2011. Praktik  
Penghentian Prematur Atas  
Posedur Audit. *Media Riset  
Akuntansi*. Vol 1, No.2

Wilopo. 2006. "Faktor faktor yang  
Berpengaruh terhadap Perilaku  
Disfungsional Auditor: Studi pada  
Kantor Akuntan Publik di Jawa  
Timur". *Jurnal Riset Akuntansi  
dan teknologi*, Volume 5