

**EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS OF  
CONTROL SEBAGAI ANTESEDEN HUBUNGAN KINERJA  
PEGAWAI DAN PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL  
AUDIT (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

**Disusun oleh :**

**RAHMA SAFRINDA ARAMINTA**

**C2C607121**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2011**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

N a m a : RAHMA SAFRINDA ARAMINTA

N I M : C2C607121

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Judul Skripsi : EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS  
OF CONTROL SEBAGAI ANTESEDEN HUBUNGAN  
KINERJA PEGAWAI DAN PENERIMAAN PERILAKU  
DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Pada Inspektorat  
Provinsi Jawa Tengah)

Dosen Pembimbing : Drs. Dul Muid, Msi, Akt.

Semarang, September 2011

Dosen Pembimbing I

Drs. Dul Muid, Msi, Akt.  
NIP. 19650513.199.403.102

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

N a m a : RAHMA SAFRINDA ARAMINTA  
N I M : C2C607121  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi  
Judul Skripsi : EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS  
OF CONTROL SEBAGAI ANTESEDEN HUBUNGAN  
KINERJA PEGAWAI DAN PENERIMAAN  
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Pada  
Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)

**Telah dinyatakan lulus pada tanggal 30 September 2011**

### **Tim Penguji**

1. Drs. Dul Muid, Msi, Akt. (.....)
2. Dra. P. Basuki H.P., M.Acc., Akt., MBA (.....)
3. Totok Dewayanto, S.E., M.Si., Akt. (.....)

## **PERNYATAAN ORSINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Rahma Safrinda Araminta, menyatakan bahwa skripsi dengan judul EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI ANTESEDEN HUBUNGAN KINERJA PEGAWAI DAN PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat suatu pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2011  
Yang membuat pernyataan,

**Rahma Safrinda Araminta**  
**NIM: C2C607121**

## ***ABSTRACT***

Audit quality is determined by the exact process to be followed and auditing of personal control. Individual behavior is a reflection of the personality while situational factors that occurred when it will encourage someone to make a decision, dysfunctional behavior can be caused by factors audit the personal characteristics of the auditors (internal factors) as well as situational factors when performing audits (external factors). The purpose of this study is: To test empirically the influence of intelligence (ESQ), locus of control on the acceptance of dysfunctional behavior of the audit. To test empirically the influence of intelligence (ESQ), locus of control on employee performance. And to test empirically intelligence (ESQ) and locus of control as an antecedent variable in the relationship between employee performance with revenue audit dysfunctional behavior.

The study population was a government auditor who worked on the Inspectorate of Central Java Central Java, with a total sample of 38 respondents. Determination of samples with sampling is convenience sampling nonprobability. Types of data used are primary data with questionnaires and secondary data with the literature. Analytical tool used is the Partial Least Square (PLS).

The results of this study are: ESQ negatively affect the acceptance of dysfunctional behavior of the audit. Locus of control is not a positive influence on acceptance of dysfunctional behavior of the audit. ESQ positive effect on the performance of the auditor, meaning the higher the ESQ, the higher the performance of auditors. Locus of control does not negatively affect the performance of auditors. ESQ as an antecedent variable in the relationship between employee performance with the acceptance of dysfunctional behavior of the audit. Locus of control rather than as an antecedent variable in the relationship between employee performance with the acceptance of dysfunctional behavior of the audit.

Keywords: ESQ, Locus of Control, Dysfunctional Behavior and Performance

## ABSTRAK

Kualitas audit ditentukan oleh proses yang tepat yang harus diikuti dan pengendalian personal pengaudit. Perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya sedangkan faktor situasional yang terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan, perilaku disfungsional audit dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal). Tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan (ESQ), *locus of control* terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan (ESQ), *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Dan untuk menguji secara empiris kecerdasan (ESQ) dan *locus of control* sebagai variabel anteseden dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional audit.

Populasi penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah di Jawa Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Penentuan sampel dengan *nonprobability sampling* yaitu *convenience sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner dan data sekunder dengan kepustakaan. Alat analisis yang dipergunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dari penelitian ini adalah : ESQ berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Locus of control tidak berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. ESQ berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi ESQ, maka semakin tinggi kinerja auditor. Locus of control tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. ESQ sebagai variabel anteseden dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional audit. Locus of control bukan sebagai variabel anteseden dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional audit.

*Kata Kunci : ESQ, Locus of Control, Perilaku Disfungsional dan Kinerja Pegawai*

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Sesungguhnya Allah memberikan ilmu kepada engkau hanya sedikit, maka janganlah engkau bersifat sombong dan takabur.” (Al-Quran)***

***“Sesuatu yang di dapat dengan mudah, hilangnya akan cepat demikian pula sebaliknya sesuatu yang didapat dengan penuh pengorbanan akan lebih abadi”***

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

🕒 *Bapak dan Ibu tercinta*

🕒 *Keluargaku tercinta*

🕒 *Sahabat*

🕒 *Almamater*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI ATESENDEN HUBUNGAN KINERJA PEGAWAI DAN PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mohamad Nasir, SE., M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Drs. Dul Muid, Msi, Akt, selaku Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Sudarno, M.Si, Ph.D, Akt. selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dalam melaksanakan studi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat



5. Seluruh staf tata usaha khususnya Pak sidiq dan Pak Imam serta karyawan yang telah membantu dalam pengurusan ijin penelitian skripsi.
6. Bapak Arhan dan Ibu Restu tercinta yang telah banyak memberikan ketulusan doa, dorongan moril maupun materiil yang tak akan pernah penulis mampu membalasnya.
7. Kakak (Deniar dan Gita) dan adik (teta dan tifa) tersayang yang telah memberikan semangat, canda tawa dan keceriaan selama ini.
8. Keluarga besar Muzamil dan Farida yang selalu memotivasi dan mendoakan dengan setulus hati.
9. Kepala Inspektorat Jawa Tengah serta Pak Haryo yang telah memberikan ijin dan membantu dalam penelitian ini.
10. Bunda Erina yang membantu mengarahkan dan memberikan pencerahan serta mendoakan selama proses penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan.
11. Peci dan keluarga yang telah membantu, memotivasi, dan mendoakan.
12. Sahabat –sahabatku Mala, Vara, Dyah, Atria, Trias, Amanda, Haris, Ega, Jati, Pungki, Mei-mei, Citra, Wulan, Nana, Rida dan seluruh teman akuntansi'07 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas segala doa, cinta, semangat dan waktu yang tak henti-hentinya mengalir.
13. Keluarga besar Tim I KKN Desa Lau Kecamatan Dawe khususnya Radhit, Riska, Ferry, Syukron, Ceri, Pindo, Ayu, Comot, Anton terimakasih untuk doa dan semangatnya. Tetap jaga kekeluargaan kita dan sukses selalu buat kita semua.

14. Keluarga besar Psikologi UNNES'06 khususnya Manyul (maya), upil (kiki), wenty, Tuan muda Mikael (aan), terimakasih sekali buat motivasi dan terapinya.
15. Sahabatku semasa TK, SD (Novina, Fiya, Fitri, Retra, Bintang), SMP (Kukuh dan Lukman), SMA (Astrina, Ndut, Dikri, Fikri) dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih untuk waktu, semangat, serta doa yang telah diberikan.
16. Sahabat ESQ 165 Citra, mas andika, Odoy (riska), Si abang (Imank), Epret (Reza), Uncle (Zya), Boy (Ai'), Satria, terimakasih untuk waktu, motivasi, kebahagiaan, serta doa yang tulus sehingga semangat menyelesaikan skripsi ini tak kunjung padam.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dapat menghasilkan karya yang lebih baik dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, September 2011

Penulis,

RAHMA SAFRINDA ARAMINTA

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengesahan .....	ii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi .....	iii
Abstract .....	v
Abstrak .....	vi
Motto dan Persembahan .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Motivasi .....	10

2.1.2	Penerimaan Perilaku Disfungsional .....	11
2.1.3	ESQ .....	12
2.1.4	<i>Locus of Control</i> .....	18
2.1.5	Kinerja Pegawai .....	19
2.2	Penelitian Terdahulu .....	26
2.3	Kerangka Pikir .....	28
2.4	Pengembangan Hipotesis .....	29
2.4.1	Pengaruh ESQ Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit .....	29
2.4.2	Pengaruh Locus of Control Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit .....	30
2.4.3	Pengaruh ESQ Terhadap Kinerja Pegawai .....	31
2.4.4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.4.5	Pengaruh ESQ Sebagai Variabel Anteseden Dalam Hubungan Antara Kinerja Pegawai dengan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit .....	33
2.4.6	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Sebagai Variabel Anteseden Dalam Hubungan Antara Kinerja Pegawai dengan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit .....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
3.1.1	Variabel Penelitian .....	35
3.1.2	Definisi Operasional .....	36
3.2	Populasi dan Penentuan Sampel .....	40

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	41
3.5 Analisis Data .....	41
3.5.1 Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	42
3.5.2 Model Pengukuran atau Outer Model .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	45
4.2 Statistik Deskriptif .....	48
4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	49
4.3.1 Evaluasi Measurement ( <i>Outer Modal</i> ) .....	53
4.3.2 Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	58
4.3.3 Pengujian Hipotesis .....	59
4.4 Pembahasan .....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Keterbatasan .....	69
5.3 Saran .....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tugas dan Tanggungjawab Jabatan Fungsional Dalam Auditor Pemerintah .....	22
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	2
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	45
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden .....	46
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif .....	48
Tabel 4.4 <i>Result for Outer Loading</i> .....	53
Tabel 4.5 <i>Result for Outer Loading</i> .....	55
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i> .....	56
Tabel 4.7 Korelasi antar Konstruksi Laten .....	57
Tabel 4.8 AVE dan Akar AVE.....	57
Tabel 4.9 R-Square.....	59
Tabel 4.10 <i>Result for Inner Weight</i> (ESQ terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional).....	59
Tabel 4.11 <i>Result for Inner Weight</i> ( <i>Locus of Control</i> terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional) .....	60
Tabel 4.12 <i>Result for Inner Weight</i> (ESQ terhadap Kinerja Pegawai).....	60
Tabel 4.14 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	61
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Model Struktural .....	50
Gambar 4.2 Tampilan Hasil PLS Alogorithm.....	51
Gambar 4.3 Tampilan Hasil PLS Alogorithm .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kebijakan pengawasan melekat dalam bidang pembinaan personil, antara lain untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, peningkatan disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi kerjanya, bangsa dan negara. Untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang demikian, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan pengawasan yang melekat. Pengawasan yang melekat adalah pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan serta berdaya guna dan berhasil guna oleh organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan tugas pokok dan fungsi sebagai pengawasan.

Peringkat korupsi negara Indonesia sebagai negara terkorup di Asia menimbulkan pertanyaan besar mengenai pengawasan dan pertanggungjawaban di lembaga pemerintahan (Sindo, 17 Maret 2007). Predikat tersebut mengindikasikan kurang berfungsinya akuntan dan penegak hukum yang merupakan tenaga profesional teknis yang secara sistematis bekerjasama untuk mencegah dan mengungkapkan kasus korupsi di Indonesia secara tuntas. (Arif, 2002). Penyebab utama yang mungkin adalah karena kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia.



Mardiasmo (2000) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam audit pemerintahan di Indonesia yaitu: pertama tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah dan hal tersebut umum dialami oleh organisasi publik karena *output* yang dihasilkan yang berupa pelayanan publik tidak mudah diukur. Kedua, berkaitan dengan masalah struktur lembaga audit terhadap pemerintahan pusat dan daerah di Indonesia yang *overlapping* satu dengan yang lainnya yang menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan pelaksanaan pengauditan.

Kualitas audit ditentukan oleh proses yang tepat yang harus diikuti dan pengendalian personal pengaudit. Penelitian dalam sistem pengendalian menyatakan bahwa sistem pengendalian yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya konflik dan mengarah kepada perilaku disfungsional (Otley & Pierce, 1996). Menurut Jansen & Glinow (1985) dalam Malone & Roberts (1996), perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya sedangkan faktor situasional yang terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional audit dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal).

Karakteristik personal yang mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional diantaranya *locus of control* (Donnelly *et.al*, 2003), dan Kinerja karyawan (*Employ performance*) ( Gable & De Angelo, 1994; Donnelly *et al*, 2003). Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan suatu hubungan yang kuat dan positif diantara eksternal

*locus of control* individual dengan suatu keinginan-keinginan atau maksud-maksud untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk memperoleh tujuan-tujuan personal. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah dibawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding 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).

Hubungan yang kuat dan positif diantara eksternal *locus of control* individual dengan suatu keinginan-keinginan atau maksud-maksud untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk memperoleh tujuan-tujuan personal (Gable & Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar & Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al*, 2003). Mudrack (1989) 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.

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal ketika diyakini bahwa usaha nampak atau mengarah kepada *reward* (Spector, 1982 dalam Hyatt & Prawitt, 2001; Rotter, 1990

dalam Hyatt & Prawitt, 2001; Phares, 1968 dalam Donnelly *et al*, 2003. Perbedaan-perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal membuat masing-masing tepat dan lebih baik terhadap tipe-tipe tertentu atau terhadap tipe-tipe khusus dalam posisi-posisi atau dalam kedudukan tertentu. Spector (1982) dalam Donnelly *et al*, (2003) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah cocok untuk tugas-tugas dan pekerjaan yang bersifat keahlian, profesi dan yang bersifat manajerial dan bersifat pengendalian. *Locus of control* eksternal lebih cocok atau lebih tepat pekerjaan-pekerjaan pada lini industri, pekerjaan-pekerjaan dengan tenaga kerja yang tidak bersifat keahlian, administrasi dan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin. Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal. Seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal.

Solar & Bruehl (1971) dalam Donnelly *et al* (2003) menyatakan bahwa individu yang melakukan sebuah kinerja dibawah ekspektasi atasannya akan cenderung terlibat untuk melakukan perilaku disfungsional karena mereka tidak melihat dirinya sendiri dapat mencapai tujuan yang diperlukan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan melalui usahanya sendiri, sehingga perilaku disfungsional dianggap perlu dalam situasi ini.

Penelitian ini didasarkan atas penelitian Kartika dan Wijayanti (2007), yang meneliti tentang *locus of control* sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Yang membedakan dengan penelitian

terdahulu adalah penelitian sekarang menambah variabel kecerdasan (ESQ) dan menggunakan obyek Inspektorat Jawa Tengah.

Pada dasarnya manusia diciptakan dengan membawa unsur-unsur kecerdasan. Awalnya kecerdasan yang dipahami banyak orang hanya merupakan kecerdasan intelegensi (*Intelegency Quotient*), sesuai dengan perkembangan pengetahuan manusia, maka ditemukan tipe kecerdasan lainnya melalui penelitian-penelitian empiris dan longitudinal oleh para akademisi dan praktisi psikologi, yakni kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*). Ketiga bentuk kecerdasan ini tidak dapat berdiri sendiri untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan kehidupan. Kesuksesan paripurna adalah jika seseorang mampu menggunakan dengan baik ketiga kecerdasan ini, menyeimbangkannya, serta mengaplikasikannya dalam kehidupan. Bagi para pekerja dalam lingkungan organisasi manapun ketiga bentuk kecerdasan ini adalah sesuatu yang mutlak harus dimiliki, kesuksesan dalam karir tidak hanya dimiliki oleh karyawan-karyawan yang berintelegensi tinggi saja, namun semua orang dapat meraih kesuksesan karir, dan memperoleh tempat terbaik dalam bekerja.

Ketiga bentuk kecerdasan yang dibahas di atas (IQ, EQ, dan SQ), mempunyai akar-akar neurobiologis di otak manusia. Fakta menyatakan bahwa otak menyediakan komponen anatomisnya untuk aspek rasional (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Ini artinya secara kodrati, manusia telah disiapkan dengan tiga aspek tersebut (Pasiak, 2002). Kecerdasan emosional ada di sistem limbik, alias otak dalam, yang terdiri dari *thalamus*, *hypothalamus* dan *hippocampus*. Kecerdasan intelektual ada di

*korteks serebrum* atau otak besar. ESQ berdampak pada perilaku disfungsional apabila diantara ketiga kecerdasan tersebut berjalan sendiri-sendiri dan tidak berkesinambungan, sehingga pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Penelitian ini penting dilakukan karena Indonesia masih menyandang gelar sebagai negara kelima terkorup didunia. Hal tersebut menunjukkan tidak berfungsinya badan pengawas yaitu Inspektorat Jawa Tengah sebagaimana fungsi Inspektorat Jawa Tengah sebagai 1) penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang pengawasan; 2) penyusunan rencana dan kegiatan program di bidang pengawasan; 3) perumusan kebijaksan teknis di bidang pengawasan; 4) pelaksanaan kegiatan koordinasi bidang pengawasan; 5) pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah; 6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti tentang hubungan karakteristik personal yang terdiri dari ESQ dan *locus of control*, kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah perlu dipulihkan dengan praktek profesional yang dijalankan para pengawasan pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dalam penelitian ini adalah :  
” EMOTIONAL SPIRITUAL QUOTIENT DAN LOCUS OF CONTROL  
SEBAGAI ATESENDEN HUBUNGAN KINERJA PEGAWAI DAN  
PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT (Studi Pada Inspektorat  
Provinsi Jawa Tengah)”

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan (ESQ) dengan penerimaan perilaku disfungsional audit ?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* eksternal dengan penerimaan perilaku disfungsional audit ?
3. Apakah kecerdasan (ESQ) berpengaruh dengan kinerja pegawai ?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh dengan kinerja pegawai ?
5. Apakah kecerdasan (ESQ) sebagai variabel anteseden dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional audit ?
6. Apakah *locus of control* sebagai variabel anteseden dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional audit ?

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan (ESQ) terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *kecerdasan (ESQ)* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menguji secara empiris kecerdasan (ESQ) sebagai variabel antededen dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsi audit.
6. Untuk menguji secara empiris *locus of control* sebagai variabel antededen dalam hubungan antara kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsi audit.

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Pengembangan teoritis**

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, terutama dalam bidang akuntansi keperilakuan dan auditing mengenai penerimaan perilaku disfungsi audit dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk riset-riset mendatang.

#### **2. Pengembangan praktik**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi praktis, yaitu bagi Inspektorat Jawa Tengah dan profesi untuk merencanakan program

profesional dan praktek manajemen untuk mendorong pekerjaan audit yang berkualitas dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang yang baik.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan urutan penyajian dari isi masing-masing bab secara terperinci, singkat, dan jelas serta diharapkan dapat mempermudah dalam memahami skripsi. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah :

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diteliti.

##### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Berisi tentang variabel penelitian, devinisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis.

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

Berisi tentang gambaran umum responden, deskriptif statistik, analisis data dan pembahasan.

##### **BAB V           PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori Motivasi**

Secara teoritis terdapat beberapa konsep tentang motivasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan motivasi menurut Stephen P Robbins (2005) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual, dari ketiga unsur pendapat ini adalah upaya tujuan dan kebutuhan.

Meskipun dari beberapa konsep tersebut memiliki pengertian yang berbeda, konsep motif selalu ada dalam setiap pembahasan motivasi. Motivasi menentukan tingkah laku, sesuatu yang dilakukan seseorang adalah sikap batin didalam arti individu yang menjelma reaksinya terhadap orang-orang dan kejadian-kejadian yang merupakan hasil dari situasi dan kondisi pada masa lalu. Berarti sesuatu yang dilakukan seseorang secara sadar selalu dilandasi dengan alasan-alasan atau motif tertentu yang diwarnai oleh

pengalamannya. Oleh karena itu motif seseorang melakukan pekerjaan pada umumnya berupa kebutuhan-kebutuhan yang akan dicapai dengan melakukan pekerjaan itu.

Gibson (1996) menyatakan bahwa “motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku”.

Menurut Chambell *et al.* (1970) yang dikutip oleh Gibson (1994), motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon (usaha) setelah seseorang memilih tindakan tertentu, dan kelangsungan perilaku atau seberapa lama orang tersebut berperilaku menurut cara tertentu. Dalam teori X dan Y yang ditemukan oleh Mc Gregor, individu yang memiliki *external locus of control* akan bertipe X dikarenakan mereka tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa agar berprestasi, mereka harus dimotivasi oleh lingkungannya. Sedangkan untuk *internal locus of control* akan bertipe Y dikarenakan mereka menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri.

### **2.1.2. Penerimaan Perilaku Disfungsional**

SAS No 82 dalam Donnelly *et al* (2003) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. *Dysfunctional Audit Behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly *et al*, 2003). Beberapa perilaku disfungsional

yang membahayakan kualitas audit yaitu : *Underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure.*

*Underreporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak di ketahui. *Premature sign-off* (PMSO) merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain ( Marxen, 1990 dalam Cristina, 2003). Graham (1985) dalam Shapero et.al (2003) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit tidak di lakukan secara memadai untuk beberapa item. Sedangkan *altering / replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

### **2.1.3.ESQ**

Model-model kecerdasan yang kini dikembangkan dalam dunia yang mendasarkan argumen-argumennya pada temuan-temuan ilmiah dari studi dan penelitian *neuroscience*. Mulai dari model kecerdasan konvensional (*Intelegency Quotient*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), hingga model kecerdasan ultimat yakni kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*). Seluruhnya masih menjelaskan kesadaran manusia dengan segenap aspek-aspeknya sebagai proses-proses yang secara esensial berlangsung pada

jaringan syaraf (Adhipurna, 2001; Pasiak, 2002). Meski respon kritis secara teoritik atas penaksiran kecerdasan berbasis IQ ini telah muncul sejak sebermula awal masa kelahirannya, namun baru satu dekade akhir abad ini kita mengenal suatu rumusan-rumusan psikologi populer yang mengemas kontribusi-kontribusi studi dan riset dari para penyelidik kecerdasan sebelumnya dengan cukup baik. Dalam awal tahun 1990-an kita mengenal istilah *Emotional Intelligence* diusulkan oleh Daniel Goleman. Belakangan ini menjadi populer pula istilah *Spiritual Intelligence*, yang diusulkan oleh pasangan Danah Zohar dan Ian Marshall. Meski secara esensial tidak terdapat sebuah terobosan ilmiah yang betul-betul baru dalam gagasan-gagasan mereka ini, namun para pakar ini telah berhasil mensintesis, mengemas, dan mempopulerkan sekian banyak studi dan riset terbaru di berbagai bidang keilmuan ke dalam sebuah formulasi yang cukup populer untuk menunjukkan bahwa aspek kecerdasan manusia ternyata lebih luas dari sekedar apa yang semula biasa kita maknai dengan kecerdasan.

***Kecerdasan pertama***, adalah IQ merupakan kecerdasan seseorang yang dibawa sejak lahir dan pengaruh didikan dan pengalaman (Thoha, 2000). IQ adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental (Robin, 1996). Unsur-unsur yang terdapat di dalam IQ adalah: kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, ingatan (Robin, 1996).

Menurut David Wechsler (Staff IQ-EQ), inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Inti kecerdasan intelektual ialah aktifitas sebagian kecil otak. Otak adalah organ luar biasa dalam diri manusia. Beratnya hanya sekitar 1,5 Kg atau kurang lebih 5 % dari total berat badan kita. Namun demikian, benda kecil ini mengkonsumsi lebih dari 30 persen seluruh cadangan kalori yang tersimpan di dalam tubuh. Otak memiliki 10 sampai 15 triliun sel saraf dan masing-masing sel saraf mempunyai ribuan sambungan. Otak satu-satunya organ yang terus berkembang sepanjang itu terus diaktifkan. Kapasitas memori otak yang sebanyak itu hanya digunakan sekitar 4-5 % dan untuk orang jenius memakainya 5-6 %. Sampai sekarang para ilmuwan belum memahami penggunaan sisa memori sekitar 94 % (Umar, 2002).

***Kecerdasan kedua, Emotional Quotient (EQ)*** merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi (Cooper dan Sawaf, 1998). Peter Salovey dan Jack Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali

perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual (Stein dan Book, 2002).

Goleman mempopulerkan pendapat para pakar teori kecerdasan bahwa ada aspek lain dalam diri manusia yang berinteraksi secara aktif dengan aspek kecerdasan IQ dalam menentukan efektivitas penggunaan kecerdasan yang konvensional tersebut. Ia menyebutnya dengan istilah *kecerdasan emosional* dan mengkaitkannya dengan kemampuan untuk mengelola *perasaan*, yakni kemampuan untuk mempersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati, dan lain-lain. Jika kita tidak mampu mengelola aspek rasa kita dengan baik, maka kita tidak akan mampu untuk menggunakan aspek kecerdasan konvensional kita (IQ) secara efektif, demikian menurut Goleman (Adhipurna, 2001). Penelitian tentang EQ dengan menggunakan instrumen BarOn EQ-i membagi EQ ke dalam lima skala: Skala intrapersonal: penghargaan diri, emosional kesadaran diri, ketegasan, kebebasan, aktualisasi diri; Skala interpersonal: empati, pertanggungjawaban sosial, hubungan interpersonal; Skala kemampuan penyesuaian diri: tes kenyataan, fleksibilitas, pemecahan masalah; Skala manajemen stress: daya tahan stress, kontrol impuls (gerak hati); Skala suasana hati umum: optimisme, kebahagiaan (Stein dan Book, 2002).

*Kecerdasan ketiga*, adalah *Spiritual Quotient* (SQ), Zohar dan Marshall mengikutsertakan aspek konteks nilai sebagai suatu bagian dari proses berpikir/berkecerdasan dalam hidup yang bermakna, untuk ini mereka mempergunakan istilah *kecerdasan spiritual* (*Spiritual Quotient/SQ*) (Zohar dan Marshal, 2000). Indikasi kecerdasan spiritual ini dalam pandangan mereka meliputi kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan adaptif, cenderung untuk memandang sesuatu secara holistik, serta berkecenderungan untuk mencari jawaban-jawaban fundamental atas situasi-situasi hidupnya, dan lain-lain. Bagi Zohar spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab menurutnya seorang humanis ataupun atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Agustian (2001) memberikan makna bertentangan dengan nilai Danah Zohar, yang menyatakan SQ terkait dengan masalah ketuhanan atau agama. Kecerdasan manusia terwujud karena adanya dorongan suara hati (fitrah) yang bersumber dari Allah dengan unsur-unsur sifat Tuhan atau *God-Spot*, menjadikan manusia memiliki ketangguhan pribadi dan ketangguhan sosial dalam mewujudkan kesuksesan manusia. *Spiritual Quotient* menurut pemikiran sekuler belum mampu memberikan makna menyeluruh kepada manusia.

Kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan adaptif masih terbatas kepada kemampuan diri sendiri yang suatu saat dapat hilang tanpa kepercayaan dan keyakinan

kekuatan transedental yang memberikan energi bagi manusia. Kesadaran bahwa hidup manusia ada yang mengatur, dapat memberikan *power* cukup besar yang berpengaruh kepada manusia dalam kondisi apapun, baik kondisi normal maupun kondisi pada saat manusia dihadapkan pada masalah-masalah kehidupan. Agustian (2001) menggambarkan kecerdasan emosional dan kecerdasan berfungsi secara horizontal, yakni berperan hanya kepada hubungan manusia dan manusia, sedangkan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan vertikal berupa hubungan kepada Maha Pencipta. Penggabungan ketiga hal ini akan menghasilkan manusia-manusia paripurna yang siap menghadapi hidup dan menghasilkan efek kesuksesan atas apa yang dilakukannya.

Ketiga bentuk kecerdasan yang dibahas di atas (IQ, EQ, dan SQ), mempunyai akar-akar neurobiologis di otak manusia. Fakta menyatakan bahwa otak menyediakan komponen anatomisnya untuk aspek rasional (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Ini artinya secara kodrati, manusia telah disiapkan dengan tiga aspek tersebut (Pasiak, 2002). Kecerdasan emosional ada di sistem limbik, alias otak dalam, yang terdiri dari *thalamus*, *hypothalamus* dan *hippocampus*. Kecerdasan intelektual ada di *korteks serebrum* atau otak besar. Sedangkan kecerdasan spiritual mempunyai dasar neurofisiologis pada osilasi frekuensi gamma 40 Hertz yang bersumber pada integrasi sensasi-sensasi menjadi persepsi obyek-obyek dalam pikiran manusia (Zohar dan Marshall, 2000).



#### 2.1.4. Locus of Control

*Locus of control* mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional audit maupun perilaku disfungsional audit secara aktual, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* (Reed *et al*; 1994 dalam Puji, 2005; Donnelly *et al*, 2003) Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus* internal atau eksternal. Rotter (1990) dalam ( Hyatt & Prawitt, 2001) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control* (Robbins, 1996). *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada eksternal (Baron & Greenberg, 1990 dalam Puji, 2005). Penelitian Rotter, (1990) dalam Hyatt & Prawitt (2001)

menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

### **2.1.5. Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robin (2002: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja menurut Mangkunegoro (2004), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan organisasi. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik sumber daya manusia mampu berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan telah memenuhi standar. Penilaian terhadap kinerja pegawai adalah alat yang berfaedah, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja saja, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pada dasarnya penilaian kerja dapat dianggap sebagai

alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Lee (2000) bahwa orang akan menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil kerja; sehingga hasil pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja.

*Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of control* Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada *locus of control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *locus of control* internal memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada *locus of control* eksternal (Baron & Greenberg, 1990 dalam Puji, 2005). Penelitian Rotter, (1990) dalam Hyatt & Prawitt (2001) menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka. Hyatt dan Prawitt (2001) membuktikan bahwa *locus of control* dapat memberikan pengaruh pada kinerja audit terhadap auditor *internal* dan juga pihak auditor *eksternal*.

### **2.1.6 Auditor**

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit setiap laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk entitas hukum pada umumnya diklasifikasikan kedalam tiga kelompok:

#### **1. Auditor Independen**

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat ijin praktek dari Menteri Keuangan. Auditor independen harus independen, tidak memihak pada kliennya karena pihak klien yang memanfaatkan jasa auditor independen adalah pihak selain kliennya. Oleh karena itu, independensi auditor dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut.

#### **2. Auditor Pemerintah**

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintah atau pertanggungjawaban yang ditujukan kepada pemerintah.. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang

disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pameriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak. Jabatan fungsional dalam auditor pemerintah adalah :

- a. Auditor trampil, teridri dari :
  - 1) Auditor pelaksana
  - 2) Auditor pelaksana lanjutan
  - 3) Auditor penyelia
- b. Auditor ahli, terdiri dari :
  - 1) Auditor pertama
  - 2) Auditor muda
  - 3) Auditor madya
  - 4) Auditor utama

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing auditor adalah :

**Tabel 2.1**  
**Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan Fungsional Dalam Auditor Pemerintah**

<b>1)</b>	<b>Auditor Pelaksana</b>
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit kinerja
b)	Melaksanajan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas penagwasan dengan kompleksitas sederhana dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan evaluasi;

f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan reviu;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sederhana dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
<b>2)</b>	<b>Auditor Pelaksana Lanjutan</b>
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit kinerja
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan evaluasi;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan reviu;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas rendah dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
<b>3)</b>	<b>Auditor Penyelia</b>
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit kinerja
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit atas aspek keuangan tertentu
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit untuk tujuan tertentu
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi
e)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan evaluasi;

f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan revidi;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan pemantauan;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam kegiatan pengawasan lain;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas sedang dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
<b>4)</b>	<b>Auditor Pertama</b>
a)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit kinerja;
b)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit atas aspek keuangan tertentu;
c)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit untuk tujuan tertentu;
d)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
e)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
f)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan evaluasi;
g)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan revidi;
h)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan pemantauan;
i)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam kegiatan pengawasan lain;
j)	Melaksanakan tugas-tugas pengawasan dengan kompleksitas tinggi dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
<b>5)</b>	<b>Auditor Muda</b>
a)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit kinerja;
b)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit atas aspek keuangan tertentu;
c)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit untuk tujuan tertentu;
d)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
e)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;

f)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam kegiatan evaluasi;
g)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan reviu;
h)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pemantauan;
i)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan pengawasan lain;
j)	Memimpin pelaksanaan suatu penugasan dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan
<b>6)</b>	<b>Auditor Madya</b>
a)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
b)	Mengendalikan teknis pelaksanaan kegiatan pengawasan (audit, evaluasi, reviu, pemantauan dan pengawasan lain);
c)	Melaksanakan kegiatan pengorganisasian pengawasan;
d)	Melaksanakan kegiatan pengendalian pengawasan;
e)	Membantu melaksanakan kegiatan perencanaan dan evaluasi pengawasan.
<b>7)</b>	<b>Auditor Utama</b>
a)	Mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan atau peradilan kasus hasil pengawasan;
b)	Mengendalikan mutu pelaksanaan kegiatan pengawasan (audit, evaluasi, reviu, pemantauan dan pengawasan lain);
c)	Melaksanakan kegiatan perencanaan pengawasan;
d)	Melaksanakan kegiatan evaluasi pengawasan;

Sumber : Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.PER/220/M.PAN/7/2008

### 3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan kekayaan atas organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan ESQ, locus of control, kinerja pegawai dan perilaku disfungsional dilakukan oleh Kartika dan Wijayanti (2007), yang memberikan hasil *Locos of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional *Locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* sebagai variabel anteseden hubungan kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional. Armansyah (2002), memberikan hasil Ketiga unsur ESQ yang terdiri dari *Intelegency Quotient*, *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient* perlu dilakukan kesinambungan agar bisa meningkatkan perilaku kerja.

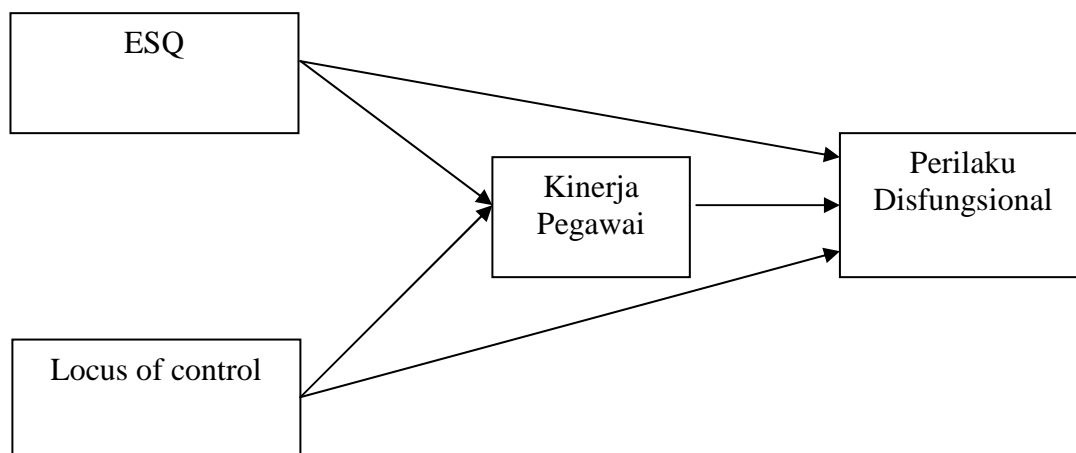
Provita Wijayanti dan Edy Supriyono (2007), memberikan hasil *Locus of control* sebagai anteseden hubungan negatif kinerja pegawai terhadap penerimaan perilaku disfungsional, Komitmen organisasi sebagai anteseden hubungan positif kinerja pegawai terhadap penerimaan perilaku disfungsional. Isabela (2001), memberikan bukti Kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Keterangan lebih lengkapnya dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Kartika dan Wijayanti (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Locus of control</i></li> <li>- Kinerja pegawai</li> <li>- Perilaku Disfungsional</li> </ul>	PLS	<p><i>Locos of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional</p> <p><i>Locus of control</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.</p> <p><i>Locus of control</i> sebagai variabel anteseden hubungan kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional</p>
2.	Armansyah (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESQ terdiri dari <i>Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient</i> dan Perilaku kerja</li> </ul>	Kajian Pustaka	Ketiga unsur ESQ yang terdiri dari <i>Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient</i> perlu dilakukan kesinambungan agar bisa meningkatkan perilaku kerja.
3.	Sufnawan Huda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESQ terdiri dari <i>Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient</i></li> <li>- Kinerja Auditor</li> </ul>	Regresi berganda	<i>Intelegency Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor
4.	Gable dan Dangelo (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>locus of control</i></li> <li>- <i>Machiavellianism</i></li> <li>- Kinerja manajerial</li> </ul>	AMOS	<i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja manajerial <i>Machiavellianism</i>

				berpengaruh terhadap kinerja manajerial
5.	Provita Wijayanti dan Edy Supriyono (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Locus of control</i></li> <li>- <i>Komitmen organisasi</i></li> <li>- <i>Kinerja pegawai</i></li> <li>- <i>Perilaku disfungsional audit</i></li> </ul>	SEM	<i>Locus of control</i> sebagai anteseden hubungan negatif kinerja pegawai terhadap penerimaan perilaku disfungsional. <i>Komitmen organisasi</i> sebagai anteseden hubungan positif kinerja pegawai terhadap penerimaan perilaku disfungsional.
6.	Isabela (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan emosional</li> <li>- Kecerdasan spiritual</li> <li>- Kecerdasan intelektual</li> </ul>	Regresi berganda	Kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### 2.3. Kerangka Pikir



## 2.4. Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1. Pengaruh *ESQ* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Model-model kecerdasan yang kini dikembangkan dalam dunia yang mendasarkan argumen-argumennya pada temuan-temuan ilmiah dari studi dan penelitian *neuroscience*. Mulai dari model kecerdasan konvensional (*Intelegency Quotient*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), hingga model kecerdasan ultimat yakni kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*). Seluruhnya masih menjelaskan kesadaran manusia dengan segenap aspek-aspeknya sebagai proses-proses yang secara esensial berlangsung pada jaringan syaraf (Adhipurna, 2001; Pasiak, 2002).

ESQ berdampak pada perilaku disfungsional apabila diantara ketiga kecerdasan tersebut berjalan sendiri-sendiri dan tidak berkesinambungan, seperti yang diungkapkan Armansyah (2002). Hasil penelitian Provita (2007) memberikan bukti bahwa karakteristik auditor berdampak pada disfungsional auditor, karena auditor yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam melakukan disfungsional auditor, sebab biasanya auditor dapat mempertimbangkan dengan baik setelah dilakukannya disfungsional auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka dikemukakan hipotesis :

**H1 : *ESQ* berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit**

#### **2.4.2. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit**

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadiankejadian adalah dibawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadiankejadian dan hasil atau *outcome* (Spector, 1982 dalam Donnelly *et al*, 2003).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan suatu hubungan yang kuat dan positif diantara eksternal *locus of control* individual dengan suatu keinginankeinginan atau maksud-maksud untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk memperoleh tujuan-tujuan personil (Gable & Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar & Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al*, 2003). Mudrack (1989) 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.

Dalam konsteks auditing tindakan manipulasi atau penipuan akan terwujud dalam bentuk perilaku disfungsioanl. Perilaku ini memiliki arti bahwa auditor akan memanipulasi proses auditing untuk mencapai tujuan kinerja individu. Pengurangan

kualitas auditing bisa dihasilkan sebagai pengorbanan yang harus dilakukan auditor untuk bertahan dilingkungan audit. Perilaku ini akan terjadi pada individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sehingga Sehingga hipotesis yang diuji adalah :

**H2 : *Locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit**

#### **2.4.3. Pengaruh *ESQ* terhadap Penerimaan Kinerja Pegawai**

Kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan adaptif masih terbatas kepada kemampuan diri sendiri yang suatu saat dapat hilang tanpa kepercayaan dan keyakinan kekuatan transedental yang memberikan energi bagi manusia. Kesadaran bahwa hidup manusia ada yang mengatur, dapat memberikan *power* cukup besar yang berpengaruh kepada manusia dalam kondisi apapun, baik kondisi normal maupun kondisi pada saat manusia dihadapkan pada masalah-masalah kehidupan.

Agustian (2001) menggambarkan kecerdasan emosional dan kecerdasan berfungsi secara horizontal, yakni berperan hanya kepada hubungan manusia dan manusia, sedangkan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan vertikal berupa hubungan kepada Maha Pencipta. Penggabungan ketiga hal ini akan menghasilkan manusia-manusia paripurna yang siap menghadapi hidup dan menghasilkan efek kesuksesan atas apa yang dilakukannya, termasuk di dalamnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : *ESQ* berhubungan positif dengan kinerja pegawai**

#### 2.4.4. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai

*Locus of control* juga mempengaruhi perilaku disfungsional audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* ( Donnelly *et al*, 2003) Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* berhubungan signifikan dengan kinerja. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal ketika diyakini bahwa usaha nampak atau mengarah kepada *reward* (Spector, 1982 dalam Hyatt & Prawitt, 2001; Rotter, 1990 dalam Hyatt & Prawitt, 2001; Phares, 1968 dalam Donnelly *et al*, 2003).

Perbedaan-perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal membuat masing-masing tepat dan lebih baik terhadap tipe-tipe tertentu atau terhadap tipe-tipe khusus dalam posisi-posisi atau dalam kedudukan tertentu. Spector (1982) dalam Donnelly *et al*, (2003) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah cocok untuk tugas-tugas dan pekerjaan yang bersifat keahlian, profesi dan yang bersifat manajerial dan bersifat pengendalian. *Locus of control* eksternal lebih cocok atau lebih tepat pekerjaan-pekerjaan pada lini industri, pekerjaan-pekerjaan dengan tenaga kerja yang tidak bersifat keahlian, administrasi dan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin. Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal. Seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit, sehingga hipotesis yang diharapkan adalah:

**H4 : *Locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan kinerja pegawai**

**2.4.5 *ESQ* Sebagai Variabel Anteseden Dalam Hubungan Antara Kinerja Pegawai dengan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit**

Ketiga bentuk kecerdasan (IQ, EQ, dan SQ), mempunyai akar-akar neurobiologis di otak manusia. Fakta menyatakan bahwa otak menyediakan komponen anatomisnya untuk aspek rasional (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Ini artinya secara kodrati, manusia telah disiapkan dengan tiga aspek tersebut (Pasiak, 2002). Kecerdasan emosional ada di sistem limbik, alias otak dalam, yang terdiri dari *thalamus*, *hypothalamus* dan *hippocampus*. Kecerdasan intelektual ada di *korteks serebrum* atau otak besar. Sedangkan kecerdasan spiritual mempunyai dasar neurofisiologis pada osilasi frekuensi gamma 40 Hertz yang bersumber pada integrasi sensasi-sensasi menjadi persepsi obyek-obyek dalam pikiran manusia (Zohar dan Marshall, 2000).

Seorang auditor akan memiliki persepsi yang lebih rendah terhadap kinerjanya sendiri dan kinerja yang bernilai rendah dipengaruhi oleh *ESQ* yang dimiliki auditor, sehingga seorang auditor yang memiliki *ESQ* tinggi akan mempunyai kinerja pribadi yang tinggi dan diperkirakan akan lebih menerima perilaku disfungsional yang makin rendah.

**H5 : *ESQ* sebagai anteseden positif hubungan kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional**



#### **2.4.6. *Locus Of Control* Sebagai Variabel Anteseden Dalam Hubungan Antara Kinerja Pegawai dengan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit**

*Locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsional audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Reed *et al*; 1994 dalam Puji , 2005; Donnelly *et al*, 2003. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* berhubungan signifikan dengan kinerja. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal ketika diyakini bahwa usaha nampak atau mengarah kepada *reward* (Spector, 1982 dalam Hyatt & Prawitt, 2001.

Seorang auditor akan memiliki persepsi yang lebih rendah terhadap kinerjanya sendiri dan kinerja yang bernilai rendah dipengaruhi oleh *locus of control* eksternal yang dimiliki auditor, sehingga seorang auditor yang memiliki *locus of control* eksternal tinggi akan mempunyai kinerja pribadi yang rendah dan diperkirakan akan lebih menerima perilaku disfungsional yang makin besar. Sehingga hipotesa yang diuji adalah:

**H6 : *locus of control* sebagai negatif anteseden hubungan kinerja pegawai dengan penerimaan perilaku disfungsional**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian, Dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini, variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independent dan variabel kontrol. Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

##### **a. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain atau variabel yang diduga sebagai akibat dari variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2002:260). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku disfungsional.

##### **b. Variabel Independen**

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain atau variabel yang diduga sebagai sebab dari variabel dependen (Indriantoro dan Supomo, 2002:260). Variabel independent dari penelitian adalah ESQ dan *locus of control*.

### c. Variabel intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperlemah dan memperkuat) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, akan tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2004:33). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

#### 3.1.2. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah ESQ, dan *locus of control* sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen adalah perilaku disfungsional dan kinerja pegawai. Penjelasan tentang masing-masing variabel adalah :

##### 1. ESQ

ESQ adalah tiga model kecerdasan, yaitu kecerdasan konvensional (*Intelegency Quotient*), kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), hingga model kecerdasan ultimat yakni kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*). Seluruhnya masih menjelaskan kesadaran manusia dengan segenap aspek-aspeknya sebagai proses-proses yang secara esensial berlangsung pada jaringan syaraf (Adhipurna, 2001; Pasiak, 2002).

Pengukuran ESQ dikelompokkan menjadi 3 , yaitu

- a. Kecerdasan Intelijensi diukur dengan kemampuan seseorang dalam menyusun program-program jangka panjang, prediksi kemasa depan, dan menyusun perkiran-perkiraan strategis (Zohar dan Marshal, 2000).

- b. Kecerdasan emosional diukur dengan skala interpersonal : penghargaan diri, emosional kesadaran diri, ketegasan, kebebasan, aktualisasi diri; skala interpersonal : empati, pertanggungjawaban sosial, hubungan interpersonal; skala kemampuan penyesuaian diri: tes kenyataan, fleksibilitas, pemecahan masalah; Skala manajemen stress : daya tahan stres, kontrol implus (gerak hati); skala suasana hati umum : optimisme, dan kebahagiaan (Stein dan Book, 2002).
- c. Kecerdasan spiritual diukur dengan kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan adaptif, kecenderungan untuk memandang sesuatu secara holistik, dan kecenderungan untuk menjawab-jawab situasi-situasi hidup (Zohar dan Marshal, 2000).

## 2. *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan variabel eksogen. *Locus of control* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa (Rotter 1966 dalam Donnelly *et al*, 2003).

Reiss dan Mitra membagi *Locus of Control* menjadi dua, yaitu : (1) *Internal Locus of Control* sebagai cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan mereka sendiri, dan (2) *External Locus of Control* sebagai cara pandang dimana segala hasil yang didapat, baik atau buruk diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor lain

seperti keberuntungan, kesempatan, dan juga takdir. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control* adalah *work locus of control scale* (WLCS) yang telah dikembangkan oleh Spector (1998). WLCS menggunakan 16 item pertanyaan dengan 5 point skala likert, yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. *Internal* LOC diindikasikan oleh nilai jawaban responden lebih kecil dari *mean score* dan sebaliknya untuk *eksternal* LOC diindikasikan oleh nilai jawaban responden lebih besar dari *mean score* (Reiss dan Mitra, 1998, Fauzi, 2001).

### 3. **Penerimaan Perilaku Disfungsional**

Penerimaan Perilaku Disfungsional merupakan variabel endogen. Penerimaan perilaku disfungsional dalam audit. Variabel perilaku disfungsional diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Donely *et al.*, (2003) yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Jawaban dari responden digunakan untuk menentukan tingkat perilaku disfungsional auditor, yaitu tingkat perilaku disfungsional auditor yang rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat perilaku disfungsional auditor yang lebih tinggi untuk jawaban pada skala tinggi. Perilaku disfungsional merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Perilaku disfungsional yang diuji dalam penelitian ini adalah :

### 1. *Premature Sign-Off*

*Premature sign-off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah-langkah yang lain. Variabel ini diuji dengan 4 item pertanyaan.

### 2. *Underreporting of Time*

*Underreporting of time* adalah perilaku disfungsional yang dilakukan auditor dengan tidak melaporkan waktu yang sebenarnya atau menggunakan waktu pribadinya dalam mengerjakan prosedur audit dengan motivasi untuk menghindari atau meminimumkan anggaran yang berlebihan. Variabel ini diuji dengan 4 item pertanyaan.

## 4. **Kinerja pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan variabel endogen. Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mahoney *et.al.* (1963,1965) dalam Donnelly *et.al* (2003) yang telah dimodifikasi yaitu tujuh item multidimensional. Setiap responden diminta untuk memberikan pemeringkatan efektivitas kinerja mereka yang terbagi dalam enam dimensi kinerja; perencanaan; koordinasi; supervisi; representasi; dan pengaturan staff. dapat diterima dalam riset terdahulu.

### 3.2. **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002) adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik

tertentu. Populasi penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Jawa Tengah di Jawa Tengah sebanyak 60 responden, terdiri dari auditor penyelia, pertama, muda, dan madya.

Sampel menurut Suharsini Arikunto (2003), merupakan sebagian populasi yang diteliti dengan maksud untuk menggeneralisasikan menarik kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Penentuan sampel dengan *nonprobability sampling* yaitu *convenience sampling*.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini berupa data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap pengalaman atau karakteristik dari seseorang kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002).

Sumber data dalam penelitian ini meliputi : Data primer yang berasal dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini, data primer yang digunakan adalah hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dikirimkan kepada Inspektorat Jawa Tengah yang melalui perantara (*contact person*) dan *mail survey* dan selanjutnya di *follow up*, yang terdiri dari dua bagian :

1. Bagian pertama terdiri dari pertanyaan yang berkaitan dengan data pribadi responden.
2. Bagian kedua digunakan untuk memperoleh data mengenai dimensi pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1-6.

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghazali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variable



laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

### **3.5.1. Model Struktural atau *Inner Model***

*Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai modal dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten terhadap variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Disamping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

### 3.5.2. Model Pengukuran atau Outer Model

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor/komponen skor dengan konstruk skor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat

digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006).