

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT PENERIMAAN  
AUDITOR ATAS PENYIMPANGAN PERILAKU  
DALAM AUDIT**

**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di  
Semarang)**



**SKRIPSI**

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

Disusun oleh:

**INTAN PUJANINGRUM  
NIM. C2C 606 066**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Intan Pujaningrum  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606066  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Akuntansi  
Judul Usulan Penelitian : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT PENERIMAAN  
AUDITOR ATAS PENYIMPANGAN  
PERILAKU DALAM AUDIT (STUDI EMPIRIS  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI  
SEMARANG)**  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Arifin, M.Com, Hons, Akt.

Semarang, 12 September 2012

Dosen Pembimbing,

**( Prof. Dr. Arifin, M.Com., Hons., Akt)**

**NIP. 19600909 198703 1023**

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Intan Pujaningrum  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606066  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi  
Judul Skripsi : **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 September 2012**

Tim Penguji :

1. Prof. Dr. Arifin, M.Com, Hons, Akt. (..... )
2. Fuad, S.E., M.Si, Akt., Ph.D. (..... )
3. Surya Rahardja, S.E., M.Si, Akt. (..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Intan Pujaningrum, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**, 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 atau 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 ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 September 2012  
Yang membuat pernyataan

(Intan Pujaningrum)  
NIM. C2C 606 066

## ABSTRACT

*Dysfunctional audit behavior represent a reaction of to environment (like operation system). The behavioral can have direct impact to quality of audit. Purpose of which wish to be reached in this research is to test empirically and analyze variable locus of control, organizational commitment, performance, and turnover intention which directly influence acceptance of auditor to dysfunctional behavior.*

*Population in this research is auditors who works at public accountant firm in Semarang in the year 2012. While Determination of sample conducted with (convenience sampling). Sample of 130 responder at 13 KAP can be obtained. Instrument of questionnaire is used to collect data. Analysis of regression is used in this research to prove the hypotheses.*

*Result of research indicate that the variables: locus of control, performance and turnover intention have significant effect to acceptance of dysfunctional audit behavior, while organizational commitment do not have significant effect to acceptance of dysfunctional audit behavior.*

**Keyword :** *dysfunctional audit behavior, locus of control, organizational commitment, performance, turnover intention*

## ABSTRAKSI

Perilaku disfungsional audit merupakan suatu reaksi terhadap lingkungan (seperti sistem pengendalian). Perilaku tersebut dapat memiliki dampak langsung terhadap kualitas audit. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisa variabel *locus of control*, komitmen organisasional, kinerja, dan *turnover intention* yang secara langsung terhadap penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional.

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Semarang tahun 2012. Sedangkan Penentuan sampel dilakukan dengan *convenience sampling*. Diperoleh sebanyak 64 responden auditor dari 13 KAP. Instrumen kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier beganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga variabel yaitu *locus of control eksternal*, kinerja dan *turnover intention* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* masing-masing dengan arah yang sesuai sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci :** *dysfunctional audit behavior, locus of control*, komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Tidak ada kemudahan kecuali apa yang Allah jadikan mudah. Sedang yang susah bisa menjadi mudah, apabila Allah menghendakinya”*

*(HR. Ibnu Hibban)*

*“Supaya kamu jangan putus asa atas sesuatu yang hilang dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang telah diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai orang yang sombong lagi membanggakan diri”*

*(Al-Hadid:23)*

*“Kesuksesan bukan masalah kesempatan, tetapi masalah pilihan, bukan sesuatu yang ditunggu tetapi sesuatu yang harus dicapai”*

*(Andrew Mc Carty, Ph.D)*

*“The best thing about the future is that it comes only 1 day at a time”*

*(Abraham Lincoln)*

*“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”*

*(Confusius)*

## **SKRIPSI INI DIPERSEMBAHKAN KEPADA:**

*Allah SWT , dengan segala kesempurnaan yang ada pada -Nya  
Orang tuaku, atas segala kerja keras, nasihat, semangat, dan doanya  
Orang-orang yang selalu mendukungku  
Almamater tercinta*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah-Nya, Tuhan semesta Alam yang senantiasa memberi petunjuk, kekuatan lahir dan batin, dan senantiasa membasahi hati dan jiwa dengan semangat, kesabaran dan keikhlasan sehingga skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENERIMAAN AUDITOR ATAS PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)”** dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun dengan sebuah itikad dan semangat untuk memberikan sumbangsih terhadap pengembangan kajian ilmu Ekonomi, khususnya Akuntansi. Penulis menyadari bahwa karya ini hanya sebagian kecil dari ribuan karya yang lain, namun penulis berharap agar karya ini tetap memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, masukan, dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dan merupakan sumber kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, MSi., Akt., Ph.D selaku Dosen Wali dan Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Univesitas Diponegoro

Semarang. Terima kasih atas bimbingan dan waktu yang telah diberikan selama perwaliannya.

3. Bapak Prof. Dr. Syafruddin, Msi., Akt selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak bantuan bagi penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Arifin, M.Com, Hons, Akt selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk bimbingan, koreksi, arahan yang sangat berharga bagi penulis.
5. Semua pendidik, dosen dan segenap civitas akademika Universitas Diponegoro yang telah memberikan tambahan ilmu dan wawasan bagi penulis,
6. Orang tuaku, atas semua jasa yang tak ternilai harganya yang telah diberikan, atas kerja keras, binaan, dukungan, dan didikan selama ini. Semoga penulis dapat menjadi anak yang berbakti kelak.
7. Kedua adikku, Meilinda Anggun Marthalita dan Zahra Rahma Namira. Semoga bisa lebih baik lagi dari kakakmu ini.
8. Gerakan mahasiswa nasional Indonesia Komisariat Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Majelis Perwakilan Mahasiswa FEB UNDIP, KSMES, KSPKM FEB UNDIP yang telah memberikan ilmu dan pengalaman tak terhingga yang tidak didapatkan di bangku perkuliahan.

9. Kawan-kawan seperjuangan yaitu Mas Bete, Mas Fikri, Mas Dwi, Mas Aldino, Mas Heri, Mas Manik, Mbak Maya, Mbak Aya, Mbak Shabrina, Mas Gatil, Mas Mince, Mas Usro, Mas Primawan, Mbak Tika, Mbak Titi, Mbak Ita, Mbak Desi, Demon, Osti, Anggit, Salman, Said, Roy, Putra, Silvi, Wulan, Iin, dll. Terima kasih atas kebersamaan selama ini. Tetap semangat untuk mengobarkan api perjuangan!!!MERDEKA!!!!
10. Teman-Teman Akuntansi Reguler II 2006, khususnya Vira, Mega, Amel, Ossy, Haninta, Tunjung, Lala, Mariska, Aldo, Dudy yang dengan tulus memberikan bantuan dan kebersamaan selama ini.
11. *My lovely friends*, Agusta, Lala, Rini, Ismu, Candra, Subri atas persahabatan dan kebersamaannya selama ini. Terima kasih juga untuk do'a dan dukungannya.
12. Seluruh anak kos U-House
13. Teman-teman KKN di Kelurahan Tandang, terima kasih untuk keceriaan dan semangat yang telah diberikan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat berguna untuk penyempurnaan karya ini maupun sebagai bahan perbaikan bagi penelitian-

penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, 12 September 2012

Penulis

Intan Pujaningrum

C2C 606 066

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAKSI.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12

2.1.1	Teori Atribusi .....	8
2.1.2	Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit ( <i>Acceptance Dysfunctional Audit Behavior</i> ) .....	14
2.1.3	Locus of Control.....	15
2.1.4	Komitmen Organisasional.....	17
2.1.5	Kinerja.....	19
2.1.6	<i>Turnover Intention</i> .....	20
2.2	Hubungan Antar Variabel .....	21
2.3	Penelitian Terdahulu .....	24
2.4	Kerangka Pemikiran.....	26
2.5	Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
3.1.1	Variabel Penelitian .....	35
3.1.2	Definisi Operasional.....	36
3.1.2.1	<i>Locus of Control</i> .....	36
3.1.2.2	Komitmen Organisasional.....	37
3.1.2.3	Kinerja.....	37
3.1.2.4	<i>Turnover Intention</i> .....	38
3.1.2.5	Penerimaan <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> .....	38
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	40

3.5	Metode Analisis Data.....	41
3.5.1	Pengujian Kualitas Data.....	41
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3	Model Analisis.....	44
3.5.4	Uji Model.....	44
3.5.4.1	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.5.4.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	45
3.5.4.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	45
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS .....	47
4.1	Deskripsi Responden Penelitian .....	47
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	47
4.2	Analisis Data Penelitian .....	50
4.2.1	Uji Instrumen .....	50
4.2.1.1	Uji Validitas.....	50
4.2.1.2	Reliabilitas .....	52
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	53
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.3.1	Uji Normalitas .....	54
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas.....	56
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.2.5	Pengujian Model .....	58
4.2.5.1	Uji Overall model fit .....	58

4.2.5.2. Koefisien Determinasi .....	59
4.2.6. Pengujian Hipotesis .....	60
4.2.6.1. Pengujian Hipotesis 1 .....	60
4.2.6.2. Pengujian Hipotesis 2 .....	60
4.2.6.3. Pengujian Hipotesis 3 .....	61
4.2.6.4. Pengujian Hipotesis 4 .....	61
4.3 Pembahasan Hipotesis.....	62
4.3.1 Pembahasan Hipotesis 1 .....	62
4.3.2. Pembahasan Hipotesis 2 .....	64
4.3.3. Pembahasan Hipotesis 3 .....	65
4.3.4. Pembahasan Hipotesis 4 .....	67
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Implikasi Penelitian Selanjutnya .....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	70
5.4 Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Sampel Penelitian.....	48
Tabel 4.2 Profil Responden .....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel .....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.7 Model Regresi .....	58
Tabel 4.8 Uji F .....	59
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Uji Normalitas Residual .....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Ijin Penelitian.....	75
Lampiran B Kuesioner Penelitian .....	76
Lampiran C Surat Keterangan Penyebaran Kuesioner .....	77
Lampiran D Data Mentah.....	78
Lampiran E Hasil Analisis Regresi .....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Profesi akuntan Indonesia mengalami tantangan yang semakin berat di masa mendatang. Memasuki abad 21, segala bentuk liberalisme baik perdagangan maupun investasi, sektor barang maupun jasa akan berlaku secara penuh. Berbagai hambatan dan proteksi akan dihilangkan yang berarti akan dimulainya perdagangan bebas. Seiring dengan semakin mengglobalnya keadaan ekonomi, akan mudah terjadi perpindahan unit-unit ekonomi dan sumber daya manusia. Hal ini merupakan ancaman bagi bangsa Indonesia, terutama apabila masuknya tenaga asing menggeser keberadaan tenaga kerja Indonesia sendiri, tidak terkecuali profesi akuntan publik. Saat ini telah cukup banyak akuntan mancanegara yang beroperasi di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya Kantor Akuntan Publik Indonesia yang juga berafiliasi dengan akuntan publik asing. Bahkan predikat Big 4 yang diterapkan di Indonesia adalah KAP yang berafiliasi dengan 4 KAP Big 4 asing. Hal ini menjadi indikasi akan kurang terpercayanya nama KAP lokal sebagai KAP yang memegang profesionalisme dan kompetensinya sebagai pendeteksi kecurangan-kecurangan akuntan dari perusahaan-perusahaan publik maupun lembaga pemerintahan.

Predikat negara Indonesia sebagai 5 besar negara terkorup seakan memperkuat mengenai kurang baiknya pengawasan dan pertanggungjawaban di lembaga pemerintahan maupun perusahaan publik. Predikat tersebut juga

mengindikasikan kurang berfungsinya akuntan hukum yang merupakan tenaga profesional teknis yang secara sistematis bekerjasama untuk mencegah dan mengungkapkan kasus penyimpangan laporan keuangan (Kartika dan Provita, 2007).

Auditor dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan, dan sikap independensinya terhadap klien. Kualitas audit diartikan sebagai probabilitas seorang auditor dapat menentukan dan melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien. Auditor mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya dalam membentuk kepercayaan para pemakai informasi pelaporan keuangan. Audit atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor bertujuan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan. Apabila laporan keuangan dinyatakan wajar oleh auditor maka para pemakai laporan keuangan dapat mempercayai bahwa laporan keuangan tersebut andal dan relevan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Hal tersebut didasarkan bahwa tanpa menggunakan jasa auditor independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat meyakinkan pihak luar bahwa laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan berisi informasi yang dapat dipercaya. Karena dari sudut pandang pihak luar, manajemen mempunyai kepentingan baik kepentingan keuangan maupun kepentingan lainnya. Dengan demikian maka pihak luar perusahaan mendasarkan keputusannya kepada hasil audit auditor. Sedangkan auditor menarik sebuah

kesimpulan berdasarkan pekerjaan audit yang telah dilakukannya. Ini berarti berkualitas atau tidaknya hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir auditor dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan.

Perilaku akuntan, baik akuntan manajemen maupun akuntan publik, sangat menentukan hasil pekerjaannya. Masyarakat, khususnya para pemakai jasa akuntan harus merasa yakin dan mempercayai bahwa akuntan dalam melaksanakan tugasnya telah berdasarkan prinsip moral yang baik sehingga ada jaminan bahwa kepentingan masyarakat dilindungi dari praktik-praktik yang tidak benar. Setiap profesi, terutama yang memberikan jasanya pada masyarakat, memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus dan setiap profesinya diharapkan mempunyai kualitas pribadi tertentu (Fatt, 1995 dalam Harini dkk, 2010). Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku disfungsi audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar auditing dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas hasil audit. Perilaku disfungsi seperti *premature sign-off*, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, penghilangan atau penggantian prosedur audit, dan *underreporting of audit time* akan menurunkan kualitas audit

yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap profesi auditing (Harini, dkk, 2010).

Persaingan jasa audit yang meningkat yang ditandai dengan semakin banyaknya firma audit dapat menjadikan persaingan semakin ketat. Kondisi demikian dapat menyebabkan fee audit terhadap auditor oleh klien dapat semakin bersaing (Beatti dan Fearnley dalam Otley dan Pierce, 1996). Kondisi demikian dapat mengarahkan pada persaingan KAP yang tidak sehat, sehingga dapat menjadikan kantor akuntan mengurangi jam kerja mereka supaya *margin* yang diperoleh masih berada pada tingkat yang dapat diterima. Dari sisi negative, tekanan persaingan ini dapat menyebabkan kualitas audit mengalami penurunan (Otley dan Pierce, 1996). Auditor secara individu yang bekerja di bawah nama KAP juga akan mendapatkan dampak tekanan yang dapat berasal dari KAP yang dapat mengarah kepada *dysfunctional behavior*.

Sementara penelitian terkini mengungkapkan bahwa *dysfunctional behavior* merupakan masalah yang tersebar luas (Smith, 1995; Otley dan Pierce, 1995, Donnelly *et al.*, 2003:87), penelitian tersebut gagal memberikan penjelasan yang cukup mengenai penyebabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Otley dan Pierce (1995); Lightner *et al.* (1983); Alderman dan Deitrick (1982); Donnelly *et al.* (2003:88) menyatakan bahwa perilaku disfungsi audit merupakan suatu reaksi terhadap lingkungan (seperti sistem pengendalian). Perilaku tersebut dapat memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas audit. Perilaku yang mempengaruhi kualitas audit secara langsung meliputi penyelesaian proses audit secara dini tanpa penyempurnaan prosedur audit (Otley dan Pierce,

1995; Rhode, 1978; Alderman dan Deitrick, 1978; Donnelly *et al.*, 2003:88), pengumpulan bukti audit yang tidak memadai (Alderman dan Deitrick, 1982; Donnelly *et al.*, 2003:88), ketidakakuratan proses audit (McDaniel, 1990; Donnelly *et al.*, 2003:88) dan penghapusan langkah-langkah audit tertentu (Margheim dan Pany, 1986; Donnelly *et al.*, 2003:88). Sedangkan perilaku yang mempengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of audit time* (Smith, 1995; Kelley dan Margheim, 1990; Lightner *et al.*, 1982; Donnelly *et al.*, 2003:88).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan (seperti tekanan waktu, gaya pengawasan) yang memberikan kontribusi terhadap perilaku disfungsional. Akan tetapi, literatur yang ada belum menemukan bahwa perbedaan karakteristik auditor mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsional (Malone dan Roberts, 1996; Donnelly *et al.*, 2003:88).

Penelitian mengenai pengaruh perbedaan individu terhadap penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional baru dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003). Donnelly *et al.* (2003) mengemukakan penyebab para auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara locus of control eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit

serta adanya hubungan negatif antara tingkat kinerja pribadi karyawan dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

Berkaitan dengan pengaruh locus of control, disebutkan bahwa dalam situasi dimana individu dengan locus of control eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl 1971). 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. Dalam konteks audit, manipulasi atau ketidakjujuran pada akhirnya akan semakin memungkinkan mereka menerima perilaku penyimpangan audit.

Berkaitan dengan faktor kinerja, dinilai juga bahwa kinerja dapat mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan di bawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri. Jadi penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan.

Faktor keinginan untuk berhenti bekerja juga dinilai dapat mempengaruhi penyimpangan perilaku auditor. Menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi menjadikan seorang auditor

yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional (Malone dan Robert, 1996).

Namun demikian beberapa hasil penelitian empiris masih menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten dengan penelitian lain. Misalnya pengaruh turnover intention dalam penelitian Harini dkk (2010) menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan auditor. Penelitian Irawati dkk (2005) juga mendapatkan bahwa kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan auditor. Dengan demikian secara umum penelitian-penelitian sebelumnya mengenai perilaku penyimpangan audit tersebut belum mampu menjawab serta menjelaskan faktor-faktor penyebab perilaku disfungsional audit.

Selain itu penelitian Donnelly et.al (2003) dan Irawati (2005) menggunakan variabel Komitmen organisasi ke dalam model namun tidak menguji pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap perilaku penyimpangan auditor. Namun dengan mempertimbangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja maupun terhadap dan turnover intention (Donnelly. et.al, 2003) dengan dilanjutkan dengan pengaruh kinerja dan turnover intention terhadap perilaku penyimpangan auditor, menjadikan memungkinkan untuk menguji pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap perilaku penyimpangan auditor. Bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, keinginan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena

itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap Perilaku Penyimpangan Auditor.

Berdasarkan beberapa tinjauan terhadap latar belakang dan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya dan dengan masih adanya *research gap* dari hasil penelitian tersebut, maka nampaknya layak untuk kembali diuji mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap perilaku penyimpangan auditor, sehingga skripsi ini diberi judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap audit yang berkualitas telah memberikan tekanan bagi perkembangan proses audit dan juga bagi profesi audit. Perhatian terhadap kualitas audit ini telah mendorong penelitian akhir-akhir ini mengenai lingkungan kerja dan pola perilaku dalam akuntan publik. Perilaku dalam akuntan publik yang diteliti dalam penelitian-penelitian terdahulu adalah *dysfunctional audit behavior* (Otley & Pierce, 1995; Lightner et.al, 1983; Alderman & Deitrick, 1982).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah diteliti karakteristik personal auditor yang berkontribusi pada *dysfunctional audit behavior* dan masih ada ketidakkonsistenan hasil. Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *dysfunctional*

*audit behavior* mendorong dilakukannya penelitian tambahan untuk menguji topik ini. Penelitian ini akan membahas tentang karakteristik individu auditor yang berkontribusi pada terjadinya perbedaan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh dari karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja, *turnover intention* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* ?”

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh antara *locus of control* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
2. Menguji pengaruh kinerja terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
3. Menguji pengaruh *turnover intention* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
4. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan, terutama yang berkaitan dengan

perbedaan karakteristik antar individual auditor dan pengaruhnya terhadap penerimaan perilaku disfungsional.

2. Bagi organisasi terkait (Kantor Akuntan Publik) dan bagi penelitian selanjutnya, diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perilaku disfungsional audit sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi kemajuan profesi dan menjaga kepercayaan masyarakat.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman, penelitian ini ditulis dalam lima bab dengan pembagian sebagai berikut:

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

Bab ini berisi tentang latar belakang pemilihan tema penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

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

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang memperkuat penelitian yang akan dilakukan, hasil penelitian terdahulu yang masih relevan, serta kerangka pemikiran yang digunakan pada bagian akhir.

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

Bab ini meliputi pengertian beberapa variabel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah sampel yang diteliti, jenis

dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran singkat sampel yang digunakan menjadi objek penelitian, analisis, dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dan saran-saran yang diajukan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penulisan ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et al.*, 1994). Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Kelly, 1972). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans, 1998), yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal maka akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson *et al.*, 1994).

Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 1998; Gibson *et al.*, 1994; Baron dan Greenberg, 1993) atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996). *Dispositional attributions* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individual, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, motivasi. *Situational attributions* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972):

1. Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama.
2. Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
3. Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu (konsisten).

Salah satu yang menarik dari teori atribusi ini adalah adanya kekeliruan (galat, sasatan) atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpang atau mendistorsi atribut perilaku (Robbins, 1996). Gibson *et al.* (1994) menyatakan bahwa *attributional bias* sebagai tendensi untuk lebih menyukai satu tipe penjas perilaku daripada tipe yang lain karena keterbatasan informasi terhadap situasi atau individu. Terdapat dua bias dalam atribusi (Robbins, 1996) yaitu:

1. Kekeliruan atribusi mendasar; kecenderungan meremehkan faktor-faktor eksternal dan membesar-besarkan pengaruh faktor internal ketika melakukan penilaian perilaku seseorang.
2. Prasangka layanan diri (*self-serving bias*); kecenderungan bagi individu untuk menghubungkan kesuksesan mereka dengan faktor internal sementara menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan berpengaruh kuat terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya menentukan bagaimana cara supervisor memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Luthans, 1998). Steers (1997) dalam Reed *et al.* (1994) mengutamakan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara

internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya dan komitmen terhadap organisasi. *Turnover intentions* sebagai akibat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional, ditentukan oleh penyebab dari diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, sedang atribusi eksternal antara lain konstruksi sosial yang memandang peran yang diterima seseorang berdasarkan jenis kelamin, sebagai akibat perspektif yang terbentuk dalam sosial.

### **2.1.2 Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (*Acceptance Dysfunctional Audit Behavior*)**

SAS No 82 dalam Kartika dan Provita, (2007:5) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. *Dysfunctional audit behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly *et al.*, 2003:89). Beberapa perilaku disfungsional yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Underreporting of time*, *premature sign-off*, *altering/ replacement of audit procedure*.

*Underreporting of time* menyebabkan keputusan personil yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *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 Kartika dan Provita, 2007:5).

Graham (1985) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit yang tidak dilakukan 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 Locus of Control**

*Locus of control* memainkan peranan penting dalam kinerja dalam akuntansi seperti pada anggaran partisipatif (Brownel, 1982; Frucot dan Shearon, 1991). *Locus of control* juga mempengaruhi *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, komitmen organisasi dan *turnover intentions* (Reed *et al.*, 1994; Donnelly *et al.*, 2000).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Rotter *et al.* (1990) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut : ”*Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi”.

Individu dengan *internal locus of control* (internal) cenderung percaya bahwa tindakan mereka secara langsung berpengaruh terhadap *outcome*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa internal cenderung bekerja lebih efektif

dalam lingkungan yang mengizinkan mereka untuk lebih mengendalikan tindakan mereka. Individu dengan *external locus of control* (eksternal) cenderung percaya bahwa *outcome* adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar daripada tindakan mereka sendiri.

*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 karir mereka daripada 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 stress daripada eksternal (Baron dan Greenberg, 1990).

Kemudian penelitian sebelumnya menyarankan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka (Spector, 1982; Rotter, 1990 dalam Hyatt dan Prawitt, 2001; Brownell, 1982; Sandler *et al.*, 1983; Hurley dan Murphy, 1991; Dunk dan Nouri, 1998).

Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol internal yang tinggi atas hasil dan nasib (a) akan lebih suka berperilaku yang dapat menerima sebagai hal yang penuh tujuan (b) *locus* akan menyebabkan perilaku diterima internal pada seseorang yang dipandang sebagai perilaku masa lalu yang lebih memiliki tujuan daripada memandang perilaku mereka sebagai diprogram secara eksternal.

Kelly dan Marghein (1990) menyarankan bahwa *RAQ behavior* (*Reduction Audit Quality*) adalah respon dari tekanan. Perbedaan ini mendukung pandangan bahwa eksternal cenderung terkait *RAQ behavior* daripada internal.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Porter *et al.*, 1974 dalam Agustini, 2005:11). Porter *et al.* (1974) 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.

Choo (1986) mencatat bahwa komitmen individu tergambar pada kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah kondisi yang penuh stress. Hasil penelitian menyebutkan bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik daripada yang tidak berkomitmen (Ferris dan Lacker, 1983; Ferris, 1981). Penemuan ini akan cenderung mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ daripada auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi. Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *RAQ behavior*.

Komitmen organisasional adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dihubungkan dengan hasil kerja yang lain seperti absensi pegawai, *turnover*, usaha kerja dan kinerja (Randall, 1990; Mathieu dan Zajac, 1990 dalam Agustini, 2005:12). Mowday *et al.* (1982) berpendapat bahwa pemahaman atas

proses yang dihubungkan dengan komitmen organisasional mempunyai implikasi pada individu dan organisasi. Dari sudut pandang individu komitmen seseorang terhadap organisasi membuat seseorang lebih dapat memilih dalam penerimaan *reward* ekstrinsik seperti bonus dan *award* dan juga *reward* intrinsik seperti kepuasan kerja dan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Dari perspektif organisasi komitmen pegawai akan mengurangi keterlambatan, tingkat ketidakhadiran, dan *turnover* yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Allen dan Mayer (1991) menyatakan bahwa semua bentuk komitmen adalah tidak sama dan setiap organisasi akan berusaha untuk menjaga komitmen organisasi pegawainya tetap tinggi dengan menyadari sifat bentuk komitmen yang berbeda.

Komitmen organisasional dipengaruhi kuat oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Individu yang lebih puas dengan *supervisor* mereka, dengan penghargaan kinerja yang adil (*fairness*), dan seseorang yang merasa bahwa organisasi mereka peduli tentang kesejahteraan mereka akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Individu yang merasa mempunyai komitmen yang tinggi akan mempunyai tingkat ketidakhadiran (*absenteism*) dan *turnover* yang rendah. Kedua, komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk aktif mencari posisi lainnya. Komitmen organisasional juga berhubungan (*linked*) *effort* dan *performance*. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan,

mereka akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik (Baron dan Greenberg, 1990).

### **2.1.5 Kinerja**

*Performance* adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (Supervisi, *planning*, *decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja: banyak faktor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya. Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan, menjelaskan situasi dimana usaha tinggi tetapi kinerja rendah.

Berdasarkan *job characteristic teori* bahwa orang akan dimotivasi oleh kepuasan diri yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka. Ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka berarti, orang akan menyukai pekerjaan mereka dan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan (Lee, 2000).

Blumberg dan Pringle (1982) mengusulkan bahwa kinerja individu adalah fungsi dari tiga dimensi kritikal yaitu: *willingness*, *capacity* dan *opportunity*. *Willingness* sama dengan motivasi. *Capacity* sama dengan kemampuan individu, *skill* dan tingkat energi. *Opportunity* sama dengan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menaikan kinerja seperti *equipment*, *supplies*, *co-worker* dan kebijakan organisasi.

#### **2.1.6 Turnover Intentions**

*Turnover intentions* didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Mayer, 1993). Pada awal pengembangan literatur *behavioral intention* (Fishbein dan Azjen, 1975) dikembangkan suatu model yang diidentifikasi sebagai prediktor tunggal terbaik dari perilaku individu untuk mengukur niat atau maksud untuk melakukan suatu tindakan. Jelasnya, *turnover intentions* merupakan elemen kunci dalam model tindakan *turnover* pegawai dan *behavioral intention* merupakan prediktor terbaik untuk *turnover* (Abrams, Ando dan Hinkle, 1998; Lee dan Mowday, 1987; Michael dan Spector, 1982). Jadi *turnover intentions* merupakan *precursor* terbaik untuk *turnover*.

*Turnover intentions* dipengaruhi oleh adanya konflik pada organisasi atau profesi. Pengujian mengenai *turnover intentions* ini mendapatkan perhatian penting ketika penelitian-penelitian sebelumnya menyarankan bahwa variabel *turnover intentions* merupakan prediktor signifikan atas *turnover* aktual (Hom, Katerberg dan Hulin, 1979 dalam Agustini, 2005:15). *Turnover intentions* juga

dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, dimana kurangnya kemampuan seseorang (auditor) bisa mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi (Aranya dan Ferrish, 1984).

*Job satisfaction* telah ditemukan mempunyai hubungan terbaik dengan *turnover intentions* (Muchinsky dan Morrow, 1980; Trevor, 2001). Pegawai dengan *job satisfaction* yang rendah akan cenderung keluar dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai *job satisfaction* yang tinggi (Dunham, 1984). Hubungan antara *turnover intentions*, komitmen dan *satisfaction* telah dilaporkan dalam beberapa studi tambahan (Bluedorn, 1982; Hollenbeck dan Williams, 1986; Tett dan Mayer, 1993).

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **1. *Locus of Control* dan Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***

Rotter (1990) 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). Penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara individu yang ber-*locus of control* eksternal dengan keinginan menggunakan kecurangan atau

manipulasi untuk meraih tujuan pribadi (Gable dan Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003:90).

## **2. Kinerja dan Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***

Tidak ada bukti meyakinkan mengenai hubungan antara kinerja dan perilaku disfungsional secara umum. Akan tetapi terdapat dukungan teoritis bahwa perilaku disfungsional lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerjanya rendah.

Gable dan Dangelo (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Dalam penelitian yang serupa, Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsional dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut.

## **3. *Turnover Intentions* dan Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***

*Turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi berakibat

secara langsung pada biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* adalah jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang kinerjanya tidak optimal dengan individu yang berketerampilan dan bermotivasi tinggi (Dalton dan Todor, 1981).

Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang bermaksud meninggalkan perusahaan mungkin kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari *dysfunctional behavior* terhadap promosi dan penilaian kinerja.

#### **4. Komitmen Organisasional dan Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***

Ferris (1981) dalam Donnelly *et al.* (2003:94) menemukan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh akuntan junior dipengaruhi oleh tingkat komitmennya terhadap organisasi. Dalam penelitian yang hampir sama mengenai penentu kinerja auditor, Ferris dan Larcker (1983) dalam Donnelly *et al.* (2003:94) mengindikasikan bahwa kinerja auditor adalah bagian dari fungsi komitmen organisasional. Nouri dan Parker (1998) dalam Donnelly *et al.* (2003:94) menemukan bahwa komitmen organisasional secara positif mempengaruhi

kinerja. Hasil penelitian Randall (1990) dalam Donnelly *et al.* (2003:94) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, tetapi hubungannya kecil. Luthans (1997) mengungkapkan bahwa sejalan dengan tingkat kepuasan kerja, terdapat bauran hasil (*mixed outcomes*) dari komitmen organisasional, salah satunya rendahnya *turnover*.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**TABEL 2.1**  
**RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Alat Analisa</b>	<b>Hasil</b>
<b>1</b>	Donnelly, David P. Jeffery J. Quirin dan David O'Brian (2003)	Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics	<p><b><u>Variabel Independen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of Control</i></li> <li>– <i>Organizational Commitment</i></li> <li>– <i>Employ Performance</i></li> <li>– <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Acceptance Dysfunctional Behavior</i></li> </ul> <p><b><u>Responden Penelitian</u></b></p> <p>akuntan publik yang bekerja di 10 kantor akuntan publik di Amerika dengan sampel 106 akuntan publik</p>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of control, employ performance, berpengaruh signifikan terhadap acceptance dysfunctional behavior</i></li> <li>– <i>turnover intention tidak berpengaruh terhadap acceptance dysfunctional behavior</i></li> </ul>

	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Alat Analisa</b>	<b>Hasil</b>
2	Yuke Irawati (2005)	Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit	<p><b><u>Variabel Independen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of Control</i></li> <li>– Komitmen Organisasi</li> <li>– Kinerja</li> <li>– <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> <i>Dysfunctional Audit Behavior</i></p> <p><b><u>Responden Penelitian</u></b> 120 Akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta</p>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>  –	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>turnover intention dan locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i></li> <li>– <i>Kinerja</i> tidak berpengaruh terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i></li> </ul>
3	Dwi Harini, dkk (2010)	Analisis Penerimaan Auditor Atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor	<p><b><u>Variabel Independen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of Control</i></li> <li>– Kinerja</li> <li>– <i>Turnover Intention</i></li> </ul> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b> <i>Dysfunctional Audit Behavior</i></p> <p><b><u>Responden Penelitian</u></b> 20 akuntan publik yang bekerja di KAP di Jawa Tengah</p>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>  –	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>locus of control</i> dan berpengaruh signifikan terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i></li> <li>– <i>turnover intention</i> tidak berpengaruh terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i></li> </ul>

	<b>Nama</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Alat Analisa</b>	<b>Hasil</b>
4	Indri Kartika dan Provita Wijayanti (2007)	<i>Locus of Control</i> Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	<p><b><u>Variabel Independen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of Control</i></li> <li>– Kinerja</li> </ul> <p><b><u>Variabel Dependen</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit</li> </ul> <p><b><u>Responden Penelitian</u></b></p> <p>Auditor pemerintah (BPKP) di Jawa Tengah dan DIY</p>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit</li> <li>– Kinerja pegawai berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit melalui <i>locus of control</i></li> </ul>

Sumber : Berbagai penelitian terdahulu

Penelitian ini merupakan penyajian bentuk sederhana dari model penelitian yang dilakukan oleh Donnelly et.al (2003) dan Irawati (2005) maupun Harini (2010). Penelitian ini juga menambahkan parameter baru yang belum diuji pada keempat penelitian sebelumnya yaitu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku penyimpangan auditor meskipun dalam penelitian Donnelly et.al (2003) dan Irawati (2005) digunakan sebagai predictor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Secara ringkas penelitian ini akan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel *locus of control*, komitmen organisasional, kinerja, *turnover intention* dan

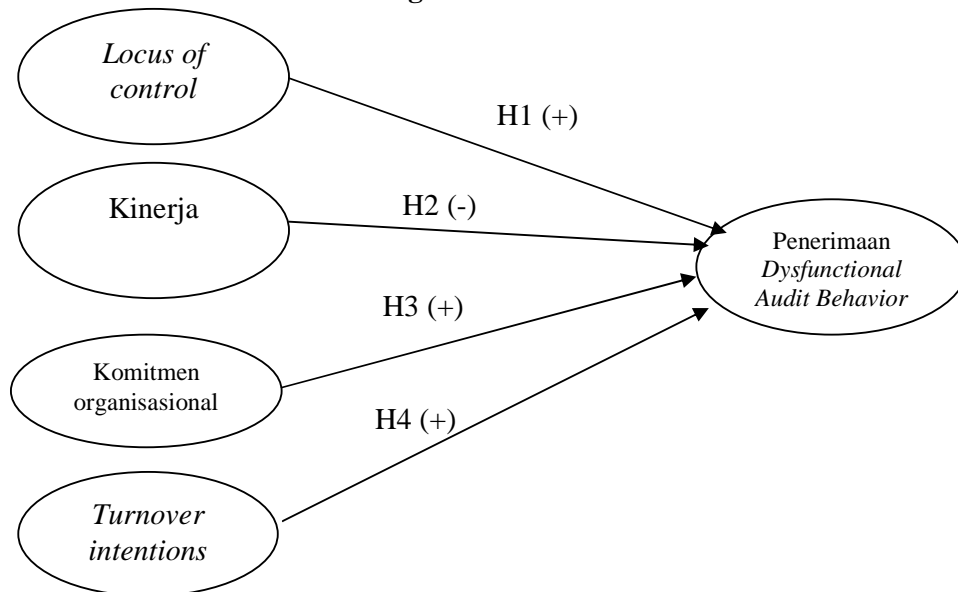
penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Dalam situasi dimana *eksternal* tidak mampu memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi sebagai strategi untuk bertahan (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003:90).

Gable dan Dangelo (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Dalam penelitian yang serupa, Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsional dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut.

Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang bermaksud meninggalkan perusahaan mungkin kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari *dysfunctional behavior* terhadap promosi dan penilaian kinerja (Maryanti, 2005). Penelitian mengenai apakah perbedaan individu auditor secara signifikan mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional baru dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003). Penelitian oleh Donnelly *et al.* (2003)

mengembangkan suatu model teoritis yang menghubungkan *locus of control*, kinerja pegawai, keinginan berpindah kerja, dan penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional. Untuk dapat memudahkan dalam melaksanakan penelitian ini, disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.5 Hipotesis

### 1. *Locus of Control* dan Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*

*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 Maryanti, 2005:28).

*Locus of Control*, sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Donnelly *et al.* (2003:89), telah banyak digunakan dalam penelitian keperilakuan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Rotter (1966) dalam Donnelly *et al.* (2003:89) menyarankan individu untuk mengembangkan sebuah ekspektasi umum berhubungan dengan apakah kesuksesan mengatasi situasi yang terjadi tergantung dari perilaku individu atau ditentukan oleh faktor luar. Individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usahanya sendiri atau meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, digolongkan sebagai *internal*. Sedangkan *eksternal* adalah mereka yang mempercayai bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian atau hasil (Spector, 1982 dalam Donnelly *et al.*, 2003:90).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus* internal atau eksternal. Rotter (1990) 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. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya (Brownell, 1978; Roberts *et al.*, 1997;

Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005:18), dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan mereka yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya. 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 dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005:29). Penelitian Rotter, (1990) menjelaskan bahwa eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

Penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara individu yang memiliki *locus of control* eksternal dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan pribadi (Gable dan Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003:90). Dalam situasi dimana *eksternal* tidak mampu memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi sebagai strategi untuk bertahan (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al.*, 2003:90).

Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individu auditor. Menurutnya kualitas audit yang diakibatkan perilaku tersebut dipandang auditor sebagai pengorbanan seperlunya agar dapat bertahan dalam lingkungan audit. Diduga bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar

kemungkinan individu tersebut menerima perilaku disfungsional. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah

**H<sub>1</sub> : *Locus of control eksternal* memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior***

## **2. Kinerja dan Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior***

*Performance* atau kinerja merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Lee (2000) bahwa orang akan menyukai pekerjaan mereka jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologis bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka tentang hasil pekerjaan akan meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja.

Tidak ada bukti meyakinkan mengenai hubungan antara kinerja dan perilaku disfungsional secara umum. Akan tetapi terdapat dukungan teoritis bahwa perilaku disfungsional lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerjanya rendah.

Gable dan Dangelo (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Dalam penelitian yang serupa, Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan

supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsi dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsi yang lebih tinggi. Hal itu dapat dihipotesiskan sebagai berikut

**H<sub>2</sub> : Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior***

### **3. Komitmen Organisasional dan Perilaku Dysfungsional Auditor**

*Dysfunctional audit behavior* merupakan reaksi terhadap lingkungan (Donnelly *et al.*, 2003:89). *Underreporting of time* menyebabkan keputusan personil yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. Graham (1985) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit yang tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

Namun di sisi lain individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik untuk organisasi daripada yang tidak berkomitmen (Ferris dan Lacker, 1983; Ferris, 1981). Hal ini cenderung mempunyai memberikan pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ (*reduced Audit Quality*) daripada

auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi karena auditor akan memenuhi kepentingan organisasi. Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *RAQ behavior*.

**H<sub>3</sub> : Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *dysfunctional***

#### ***4. Turnover Intentions dan Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior***

*Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999 dalam Agustini, 2005:19).

Lee dan Mowday (1987) dan Michaels dan Spector (1982) dalam Ardiansah (2003:14) mengemukakan bahwa *intentions to leave* adalah penyebab langsung *turnover* karyawan. *Turnover intentions* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005:19). Penelitian tersebut menekankan pengertian *turnover* sebagai wujud sikap dalam bentuk *intentions* untuk memprediksi perilaku *turnover* yang sesungguhnya.

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi berakibat secara langsung pada biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988). Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk penggantinya. Dampak positif *turnover* adalah jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang kinerjanya tidak optimal dengan individu yang berketrampilan dan bermotivasi tinggi (Dalton dan Todor, 1981:14).

Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly *et al.* (2003:91) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih tinggi, diduga akan lebih menerima perilaku disfungsional. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut adalah

**H<sub>4</sub> : *Turnover intentions* memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

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

Penelitian ini menggunakan 4 buah variabel independen dan 1 variabel dependen.

##### 1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* (Penerimaan Perilaku Penyimpangan Audit) yaitu sikap auditor menerima perilaku disfungsi dalam proses audit (Donnelly, et.al, 2002).

##### 2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

##### a. Locus of control yaitu

*Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi Rotter *et al.* (1990)

- b. Kinerja yaitu perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2004)
- c. Turnover intention yaitu kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Mayer, 1993)
- d. Komitmen organisasi yaitu kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Porter *et al.*, 1974)

### **3.1.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002:69). Operasionalisasi variabel penelitian menggunakan instrumen yang telah digunakan pada penelitian terdahulu yang telah teruji keandalan validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.1.2.1 *Locus of Control***

*Locus of control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Frucot dan Shearon (1991:80) yang menggolongkan individu menjadi dua kategori sebagai berikut (1) *eksternal*, adalah individu yang mempercayai bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan luar seperti nasib, kemujuran, atau peluang, dan (2) *internal*, yaitu individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada diri mereka sendiri.

*Locus of control* diukur menggunakan 16 item pertanyaan Spector (1988) dalam Donnelly *et al.* (2003:95). Responden diminta untuk mengidentifikasi hubungan antara *reward / outcomes* dan penyebabnya menggunakan 7 point skala

Likert. Skor yang tinggi menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan individu dengan *locus of control* internal.

Item pertanyaan *Locus of Control*, item *favorable* (mendukung konsep eksternal LOC) ditunjukkan oleh nomor 1,2,3,4,7,11,14,15 sedangkan item *unfavorable* (mendukung konsep internal LOC) ditunjukkan oleh nomor 5,6,8,9,10,12,13,16. Pada pertanyaan *favorable*, skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan skor 7 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), sedangkan untuk item *unfavorable* skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan skor 7 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

### **3.1.2.2 Komitmen Organisasional**

Mowday *et al.* (1987) dalam Ardiansah (2003:15) menyatakan komitmen organisasional sebagai: 1) keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, 2) kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Instrumen bentuk singkat Mowday *et al.* (1979) dalam Donnelly *et al.* (2003:96) berisi 9 item pertanyaan digunakan untuk mengukur komitmen organisasional. Semua item pertanyaan Komitmen Organisasional semua bersifat *favorable*. Pengukuran menggunakan format 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Skor 7 mengindikasikan tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

### 3.1.2.3 Kinerja

Kinerja adalah kinerja individu dalam kegiatan managerial perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, negosiasi, dan representasi. Kinerja diukur menggunakan versi modifikasi dari Mahoney *et al.* (1963, 1965) dalam Donnelly *et al.* (2003:97) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Responden diminta untuk mengevaluasi kerja individualnya sendiri dengan memperhatikan 6 dimensi kerja yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, dan representasi. Kemudian responden juga diminta menilai keefektifan kerja mereka secara keseluruhan pada pertanyaan terakhir. Semua item pertanyaan Kinerja semua bersifat *favorable*. Sedangkan pada item pertanyaan. Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (di bawah rata-rata) dan 7 (di atas rata-rata).

### 3.1.2.4 Turnover Intentions

*Turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum dapat terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005:33).

Lima item pertanyaan digunakan untuk menilai tingkat keinginan berpindah kerja responden dalam waktu dekat (dalam 2 tahun), jangka menengah (dalam 5 tahun), dan jangka panjang (sampai pensiun). Pendekatan periode multiwaktu ini didukung oleh literatur sebelumnya (Scandura dan Viator, 1994; Rasch dan Harrell, 1990; Aranya dan ferris, 1984 dalam Donnelly *et al.*, 2003:98). Semua item pertanyaan *Turnover Intention* semua bersifat *unfavorable*.

Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 7 (sangat setuju). Point yang rendah mengindikasikan keinginan berpindah kerja tinggi, sebaliknya point tinggi mencerminkan keinginan berpindah kerja yang rendah.

### **3.1.2.5 Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***

Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama perilaku disfungsi yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu: *premature sign-off*, *underreporting of time audit*, dan penggantian prosedur audit (Kelly dan Margheim, 1990; Margheim dan Pany, 1986; Alderman dan Deitrick, 1978: 1983; Rhode, 1978 dalam Donnelly, 2003:97). Terdapat 12 item pertanyaan yang terbagi dalam 3 bagian instrumen perilaku disfungsi audit, yang didesain untuk memperoleh informasi perilaku disfungsi di lingkungan audit. Empat item berhubungan dengan masing-masing dari 3 tipe perilaku disfungsi audit. Item-item tersebut didesain untuk mengukur bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku disfungsi. Semua item pertanyaan Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* semua bersifat *favorable*. Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 7 (sangat setuju). Skor 7 mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang tinggi.

## **3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang karena untuk lokasi Jawa Tengah kota Semarang

memiliki jumlah KAP yang paling banyak. Pemilihan sampel auditor berdasarkan kerangka KAP yang terdaftar pada Direktori KAP 2011.

Penentuan sampel dilakukan berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*). Data terkini jumlah auditor, baik dalam level junior, senior, maupun manajer tidak dapat diketahui secara pasti, maka pertimbangan kecukupan data yang diperlukan untuk analisis dengan model analisis.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:145). Data yang akan dianalisis merupakan data primer. Data primer berasal dari jawaban kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Kuesioner yang kembali akan diseleksi terlebih dahulu guna melihat lengkap tidaknya terisi sebagaimana dikehendaki untuk kepentingan analisis. Kerangka sampel menggunakan Direktori KAP 2011 yang memuat data KAP di Semarang.

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

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode *survey* yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Masing-masing

KAP diberikan 5 koesioner atau lebih dalam jangka waktu pengembalian 2 minggu terhitung sejak koesioner diterima oleh responden.

Kuesioner didesain terdiri dua bagian. Bagian pertama berisi deskripsi responden, merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua terdiri dari instrumen pertanyaan yang mengkonstruksi variabel penelitian. Bagian kedua ini berisi pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert (1 sampai 7).

### **3.5. Metode Analisis**

#### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk mendapatkan pengukur variable yang baik. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai koefisien *Cronbach Alpha*. Dinyatakan *reliabel* jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur suatu konstruk. Uji validitas dilakukan dengan memperhatikan *Pearson's Correlation*. Dinyatakan valid jika diperoleh nilai korelasi di atas r table.

#### **3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

Terdapat beberapa syarat sebelum melakukan regresi yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu, bebas normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Berikut adalah

penjelasan mengenai normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas yaitu :

### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2001: 63) bahan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan proses SPSS dapat diketahui dengan berpedoman sebagai berikut (Ghozali, 2001: 57), kriteria terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

- a. Jika nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak mempunyai persoalan multikolinieritas sehingga bisa dilakukan ke pengujian selanjutnya.
- b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0.10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi persoalan multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001: 77). Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisis grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRDCH) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRRESID dan ZPRED dimana sumbu y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $y_{\text{prediksi}} - y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah di Studentized. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.3. Model Analisis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan alat analisis regresi linier berganda. Model jalur dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$DIS = a + \beta_1 LOC + \beta_2 KIN + \beta_3 KO + \beta_4 \beta_8 TI + e$$

Keterangan:

LOC = *Locus of Control*

KO = Komitmen Organisasional

K = Kinerja

TI = *Turnover Intentions*

DIS = *Dysfunctional Audit Behavior*

e<sub>1-4</sub> = Standar Error

### 3.5.4 Uji Model

#### 3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R^2$  semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai  $R^2$  mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### **3.5.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Membandingkan antara F hitung dengan F tabel

Bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel independen.

2. Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap return saham, jika lebih kecil.

#### **3.5.4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Membandingkan antara t hitung dengan t tabel

Bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

Bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

2. Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.