

**ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR* :
SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI WILAYAH SUMATERA)**

Rizqa Anita, Rita Anugerah & Zulbahridar
Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau
E-mail : rizqa.anita@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the personal characteristics of the auditor the acceptance of the auditor on dysfunctional Audit Behavior. More specifically, this study aims to examine the locus of control, the performance auditor, turnover intention and commitment to the organization's top auditor reception dysfunctional Audit Behavior. This study uses a survey of the entire public accounting firm in Sumatera with a number of respondents as many as 97 respondents. Data analysis tools in this study using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM) using SmartPLS software Version 2.0 M3. PLS (Partial Least Square). The results showed that that the locus of control has positive influence on acceptance of dysfunctional audit behavior. Auditor's performance negatively affect acceptance of dysfunctional audit behavior. Turnover intention positive influence on acceptance of dysfunctional audit behavior. Organizational commitment negatively affect acceptance of dysfunctional audit behavior.

Keywords: locus of control, the performance auditor, turnover intention and organizational commitment, and acceptance of the auditor on the audit dysfunctional behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji karakteristik personal auditor terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional Audit Behavior*. Lebih khususnya penelitian ini bertujuan untuk menguji *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional Audit Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode survey pada seluruh Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera dengan jumlah responden sebanyak 97 responden. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS Versi 2.0 M3*. PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*.

Kata Kunci : *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi, dan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*.

PENDAHULUAN

Dysfunctional Audit Behavior merupakan perilaku auditor selama proses audit dimana terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana atau dengan kata lain *dysfunctional audit behavior* merupakan tindakan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. *Dysfunctional Audit Behavior* juga merupakan hal yang sangat penting yang

dihadapi oleh setiap Kantor Akuntan Publik yang ada pada saat ini, karena *dysfunctional audit behavior* dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi audit dimasa yang akan datang (Pujaningrum dan Arifin (2012).

Perilaku disfungsi audit (*Dysfunctional Audit Behavior*) dilakukan oleh auditor selama pelaksanaan program audit. Dimana program audit merupakan kumpulan prosedur audit yang harus dilaksanakan selama proses audit berlangsung. *Dysfunctional Audit Behavior* dapat menurunkan atau mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996). Perilaku mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors/RKA*), sedangkan perilaku yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of time/URT* (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a).

Perilaku-perilaku tersebut dapat memberikan ancaman terhadap kualitas audit karena bukti audit yang telah dikumpulkan dalam program audit tidak kompeten dan tidak cukup sebagai dasar seorang auditor dalam menerbitkan opini mengenai kewajaran laporan keuangan yang diaudit (Otley dan Pierce, 1996a; Herrbach, 2001 dalam Silaban, 2009). Jadi kemungkinan auditor dalam menerbitkan opini yang salah akan semakin tinggi ketika auditor melakukan perilaku RKA dalam pelaksanaan program audit. Salah satu penyebab kegagalan audit disebabkan karena auditor tidak menerapkan serta melaksanakan seluruh prosedur audit secara cermat dan seksama serta tidak mengevaluasi bukti audit sesuai dengan standar auditing (*The Treadway Commission* dalam Raghunathan (1991). Masalah *dysfunctional audit behavior* yang dilakukan oleh auditor juga telah menarik perhatian yang besar dari para peneliti di bidang akuntansi seperti Donnelly et. al (2003) dan Paino et. al (2012). Donnelly et. al (2003) dan Paino et. al (2012) menemukan bahwa *dysfunctional audit behavior* dipengaruhi oleh karakteristik personal auditor yaitu *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, dan komitmen organisasi.

Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* (Donnelly et.al, 2003). Donnelly et. al (2003) mengemukakan penyebab para auditor melakukan *dysfunctional audit behavior* tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dan tingkat kinerja (De Angelo, 1980; Donnelly et.al, 2003) serta komitmen organisasi (Malone & Robert, 1996; Otley & Pierce, 1996; Donnelly et.al, 2003) yang dimiliki oleh para auditor.

Spector (1988) mendefinisikan *locus of control* sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). Kelly dan Margheim (1990) yang menemukan *locus of control* eksternal cenderung terkait perilaku reduksi kualitas audit daripada *locus of control* internal. Hal ini berarti individu yang memiliki *locus of control* eksternal apabila ingin mencapai keinginannya dapat melakukan kecurangan atau manipulasi. 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). Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsi. Perilaku tersebut

dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individu auditor (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly et.al, 2003). Apabila target kinerja tidak tercapai, terkadang auditor memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dan bahkan memiliki komitmen yang rendah terhadap kantor akuntan publik.

Sedangkan kinerja auditor merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan yang dituangkan melalui perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, dan representasi (Mahoney et.al, 1963 dalam Donnelly et. al, 2003). Menurut Donnelly et.al (2003), *dysfunctional audit behavior* lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerja rendah. Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri, sedangkan auditor yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi akan mendapat promosi. Hal ini akan menyebabkan auditor merasa tidak mampu menjaga standar kinerja sehingga kadang kala dipaksa untuk keluar dari organisasi atau mempunyai keinginan untuk berpindah kerja (Maryanti, 2005).

Keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) juga dinilai dapat mempengaruhi *dysfunctional audit behavior*. Aranya dan Ferris (1984) dan Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) lebih mungkin terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Aranya dan Ferris (1984) dan Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) lebih mungkin terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Sebagai contoh ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi maka auditor akan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* (Malone dan Robert, 1996).

Karakteristik personal auditor selanjutnya adalah komitmen organisasi, Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Mowday et. al, 1979 dalam Pujaningrum, 2012). Mowday et al (1979) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dikarakteristikan oleh ; (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan usaha individu ke arah pencapaian tujuan dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi. Maryanti (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* karena semakin tinggi auditor berkomitmen maka ia tidak akan menerima perilaku disfungsi, bahkan auditor akan lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah komitmen auditor maka ia akan menerima *dysfunctional audit behavior* bahkan auditor akan meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas penting untuk diuji pengaruh karakteristik personal auditor misalnya *locus of control*, kinerja, *turnover intention* dan komitmen organisasi terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* secara langsung.

TINJAUAN TEORITIS

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*

Spector (1988) mendefinisikan *locus of control* sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). *Locus of control* menunjukkan tingkat keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka (Rotter, 1996). Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan atau kesuksesan dalam hidupnya berada dalam kontrol mereka. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa keberhasilan atau kesuksesan dalam hidupnya di luar kontrol mereka. Dengan demikian, *locus of control* individu mengarahkan perilaku atau tindakan mereka untuk menghadapi kondisi tertentu (Davis dan Davis, 1972).

Selanjutnya, Perilaku audit disfungsional (*Dysfunctional Audit Behavior*) adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996). Perilaku-perilaku yang mereduksi kualitas audit secara langsung dilakukan melalui tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit (*premature sign off*) dan mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya (*altering of audit procedure*) (Kelley dan Margheim, 1990).

Sedangkan bentuk lain perilaku disfungsional auditor yang mereduksi kualitas audit secara tidak langsung adalah respon terhadap anggaran waktu yang ditemukan terjadi dalam praktik. Tindakan yang dilakukan auditor dengan melaporkan dan membebaskan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan untuk melaksanakan suatu tugas audit pada klien tertentu disebut *underreporting of time* disingkat dengan URT. URT merupakan perilaku disfungsional yang dilakukan auditor dengan secara sengaja memanipulasi catatan waktu audit yaitu tidak melaporkan waktu audit yang sebenarnya atau menggunakan waktu pribadinya atau meminimumkan anggaran waktu yang berlebihan (Otley dan Pierce, 1996a).

Studi terdahulu telah menemukan bahwa individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki korelasi positif yang kuat untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan pribadi (Gable dan Dangelo, 1994; Comer, 1985; Solar dan Bruehl, 1971; dalam Donnelly, 2003). Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung akan melakukan perilaku yang menyimpang (*deviant behavior*) yang dalam aktifitas audit dikenal dengan nama *dysfunctional audit behavior*. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya auditor yang memiliki *locus of control* internal cenderung tidak menerima *dysfunctional audit behavior* (Donnelly et al., 2003).

Bukti empiris yang memberi kesan hubungan positif antara *locus of control* eksternal dan perilaku disfungsional auditor ditemukan oleh Donnelly et al. (2003) dan Shapero et al. (2003). Donnelly et al. (2003) menemukan auditor dengan *locus of control* eksternal lebih menerima perilaku audit yang menyimpang dibandingkan auditor dengan *locus of control* internal. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Trisnaningih (2004) mengatakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan baik oleh atasan, rekan kerja, bawahan langsung ataupun yang dikerjakan auditor itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor hasil kerja yang dicapai auditor dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Sedangkan perilaku audit disfungsi (*Dysfunctional Audit Behavior*) merupakan tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996). Perilaku-perilaku yang mereduksi kualitas audit secara langsung dilakukan melalui tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit (*premature sign off*) dan mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya (*altering of audit procedure*) (Kelley dan Margheim, 1990). Sedangkan bentuk lain perilaku disfungsi auditor yang mereduksi kualitas audit secara tidak langsung adalah respon terhadap anggaran waktu yang ditemukan terjadi dalam praktik. Tindakan yang dilakukan auditor dengan melaporkan dan membebaskan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan untuk melaksanakan suatu tugas audit pada klien tertentu disebut *underreporting of time* disingkat dengan URT. URT merupakan perilaku disfungsi yang dilakukan auditor dengan secara sengaja memanipulasi catatan waktu audit yaitu tidak melaporkan waktu audit yang sebenarnya atau menggunakan waktu pribadinya atau meminimumkan anggaran waktu yang berlebihan (Otley dan Pierce, 1996a).

Perilaku disfungsi lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerjanya rendah (Donnelly *et al.* 2003). Gable dan Dangelo (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa perilaku disfungsi 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) 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.

Beberapa studi terakhir menjelaskan terdapat pengaruh negatif antara kinerja auditor terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior* (Donnelly, *et al.* 2003; Maryanti, 2005; Harini, *et al.*, 2011; Paino, *et al.*, 2012; Pujaningrum, 2012; Wahyudi, 2013). Penelitian yang menghubungkan kinerja auditor dengan *acceptance dysfunctional audit behavior* diteliti oleh Donnelly *et al.* (2003), Paino *et al.* (2012), Harini *et al.* (2011), Pujaningrum dan Arifin (2012), Wahyudi (2013), dan Maryanti (2005). Donnelly *et al.* (2003), Paino *et al.* (2012), Harini *et al.* (2011), Pujaningrum dan Arifin (2012), Wahyudi dan (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja auditor terhadap *acceptance dysfunctional audit behavior* sedangkan Maryanti (2005) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja auditor terhadap *acceptance dysfunctional audit behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki persepsi tidak baik atas kinerjanya diperkirakan lebih menerima atas *dysfunctional audit behavior*. Sebaliknya, auditor yang memiliki persepsi yang baik atas kinerjanya akan

cenderung menolak *dysfunctional audit behavior*. Sehingga penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*

Turnover intentions merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lainnya (Aranya dan Ferrish, 1984). Harnoto (2002:2) menyatakan: “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

Pergantian auditor atau keluar masuknya auditor dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi khususnya kantor akuntan publik. Ada kalanya pergantian auditor memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian auditor membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi akuntan publik, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Harnoto (2002:2): “*Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan. Dan juga perilaku yang dilakukan tersebut akan berdampak pada penerimaan atas perilaku disfungsi audit. Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku yang menyimpang (Donnelly et.al, 2003). Oleh karena itu auditor yang berkeinginan untuk keluar dari organisasinya, lebih cenderung tidak peduli atas dampak perilaku yang dilakukannya. Malone dan Roberts (1996) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Selanjutnya, individu yang bermaksud untuk meninggalkan perusahaan lebih kecil kemungkinannya untuk khawatir dengan dampak potensial dari *dysfunctional behavior*. Dengan demikian auditor yang memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya, mungkin lebih menerima *dysfunctional audit behavior*.

Beberapa studi terakhir menemukan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* (Donnelly, et. al., 2003; Maryanti, 2005; Paino, et. al., 2012; dan Pujaningrum, 2012). Hal ini mengindikasikan semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi, sebaliknya, semakin kuat keinginan seorang auditor untuk bertahan dengan pekerjaannya, maka kecenderungan untuk tidak menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:
H3 : *Turnover Intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*

Meskipun komitmen organisasi biasanya dihubungkan dengan perilaku fungsional seperti kehadiran (*attendance*), kinerja (Porter et.al, 1974 dalam Maryanti, 2005), *dysfunctional behavior* juga dihubungkan dengan komitmen organisasi (Aranya & Ferrish, 1984 dalam Maryanti, 2005). Komitmen terhadap profesi dan organisasi merupakan salah satu karakteristik profesional dan personal yang dimiliki seorang auditor (Mallone dan Robert, 1996).

Kelley dan Margheim (1990) dalam Mallone dan Robert (1996) menunjukkan bahwa konstruk ini merupakan faktor penting yang bisa terkait dengan *reduce audit quality behavior*. *Reduce audit quality behavior* merupakan salah satu bagian dari *dysfunctional audit behavior* (Malone dan Robert, 1996). Penelitian yang menghubungkan komitmen organisasi dengan *acceptance dysfunctional audit behavior* diteliti oleh Pujaningrum dan Arifin (2012), Wahyudi (2013), dan Maryanti (2005). Pujaningrum dan Arifin (2012), Wahyudi (2013), dan Maryanti (2005) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *acceptance dysfunctional audit behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan cenderung tidak menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan cenderung menerima *dysfunctional audit behavior*.. Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Sumatera yaitu Banda Aceh, Bandar Lampung, Bengkulu, Batam, Jambi, Medan, Padang, Palembang dan Pekanbaru. Alasan peneliti melakukan penelitian ini di Kantor Akuntan Publik diseluruh Wilayah Sumatera adalah karena penelitian terhadap *dysfunctional audit behavior* belum pernah dilakukan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Waktu penelitian yang dilakukan ini yaitu pada periode 2015.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Sumatera yaitu Banda Aceh, Bandar Lampung, Bengkulu, Batam, Jambi, Medan, Padang, Palembang dan Pekanbaru. Tidak diketahui pasti berapa jumlah auditor yang bekerja pada KAP di Seluruh Wilayah Sumatera. Namun, jumlah KAP yang ada di seluruh Wilayah Sumatera adalah sebanyak 56 KAP (IAPI, 2014).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan, sedangkan sumber data berasal dari jawaban para auditor yang bekerja di KAP. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diedarkan dan kemudian dicatat serta diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006:82). Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menggunakan *close-ended question* (pertanyaan tertutup), dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2009:177). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi obyek penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen, dan *dysfunctional audit behavior*. Untuk menentukan skor setiap variabel, penulis perlu memberikan definisi variabel penelitian. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Locus of Control

Locus of control dalam penelitian ini diukur dengan dua indikator. *Locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Spector (1988) dalam Donnelly *et al.* (2003). Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala *Likert* dengan 7 poin. Skor yang tinggi menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan individu dengan *locus of control* internal. Pada item pertanyaan *favorable*, skor 7 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sedangkan untuk item pertanyaan *unfavorable* skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan skor 7 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Kinerja Auditor

Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur melalui 6 indikator. Kinerja diukur menggunakan instrumen dari Mahoney *et al.* (1963) yang telah dimodifikasi kembali oleh Donnelly *et al.* (2003). Instrumen terdiri dari tujuh item pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala *Likert* dengan 7 poin dimana 7 (sangat setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Skor 1 mengindikasikan kinerja auditor di bawah rata-rata dan skor 7 mengindikasikan kinerja auditor di atas rata-rata.

Turnover Intention

Turnover intention dalam penelitian ini diukur melalui 3 indikator. *Turnover intention* diukur menggunakan instrumen pendekatan periode multi waktu yang didukung oleh literatur sebelumnya yaitu Aranya dan Ferris (1984) dan Donnelly *et al.* (2003). Instrumen terdiri dari tiga item pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala *Likert* dengan menggunakan 7 point skala *Likert*, dimana 1 (sangat setuju) dan 7 (sangat tidak setuju). Point yang tinggi mengindikasikan keinginan berpindah kerja tinggi, sebaliknya point rendah mencerminkan keinginan berpindah kerja yang rendah.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dalam penelitian ini diukur melalui sembilan indikator. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument daftar pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday *et al.* (1979) dan Donnelly *et al.* (2003) yang berisi 9 item pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala *Likert* dengan menggunakan 7 poin, dimana 7 (sangat setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Skor yang tinggi mengindikasikan tingkat komitmen organisasional yang kuat. Sementara skor yang rendah mengindikasikan tingkat komitmen organisasional yang rendah.

Penerimaan Atas *Dysfunctional Audit Behavior*

Penelitian ini diukur dengan tiga indikator perilaku disfungsi yang dapat menurunkan kualitas audit atau mereduksi kualitas audit, yaitu: *premature sign-off*, *altering of audit procedure* dan *underreporting of time audit* yang dikembangkan oleh Kelly dan Margheim (1990) dan Donnelly (2003). *Dysfunctional Audit Behavior* diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan. Instrumen terdiri dari dua belas butir pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala *Likert* dengan menggunakan 7 poin, dimana 7 (sangat setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Skor yang tinggi mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang tinggi. Sedangkan, skor yang rendah mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang rendah.

Analisis Data

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS Versi 2.0 M3*. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan beberapa cara yaitu survei secara langsung ke Kantor Akuntan Publik yang bersangkutan dan juga dengan mengirimkan kuesioner menggunakan jasa pos.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama dua bulan yaitu mulai awal maret sampai akhir april tahun 2015. Dari pembahasan bab tiga sebelumnya dijelaskan bahwa tidak diketahui pasti berapa jumlah auditor yang bekerja pada KAP di Seluruh Wilayah Sumatera. Namun, jumlah KAP yang ada di seluruh Wilayah Sumatera adalah sebanyak 56 KAP (IAPI, 2014). Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera terdiri dari kota Banda Aceh, Bandar Lampung, Bengkulu, Batam, Jambi, Medan, Padang, Palembang dan Pekanbaru. Penyebaran kuesioner yang direncanakan pada bab tiga adalah 500 eksemplar namun pada kenyataannya hanya disebar ke kantor akuntan publik di wilayah sumatera sebanyak 344 eksemplar dikarenakan peneliti telah melakukan survei secara langsung dan menghubungi kontak person masing-masing KAP sehingga diperoleh gambaran jumlah kuesioner yang akan disebar.

Jumlah keseluruhan kuesioner yang diisi dan kembali baik melalui jasa pos dan diterima langsung oleh peneliti dari KAP sebanyak 102 eksemplar dengan tingkat pengembalian 29,65%. Sedangkan jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 242 eksemplar kuesioner. Setelah dilakukan penyortiran data atas jawaban responden ditemukan 5 eksemplar kuesioner yang tidak valid dikarenakan responden yang mengisi kuesioner tidak lengkap dan kuesioner yang tidak lengkap atau tidak valid tersebut tidak diikutkan dalam analisis data selanjutnya. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini yang bisa digunakan adalah 97 eksemplar kuesioner dengan tingkat pengembalian efektif sebanyak 28,20%. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 28,20% dipertimbangkan juga cukup memadai serta memperhatikan tingkat pengembalian untuk ukuran Indonesia yang rata-rata hanya 10-20% (Indriantoro dan Supomo, 2002 dalam Silaban, 2009).

Demografi Responden

Demografi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 58 orang (59,8%) dan perempuan sebanyak 39 orang (40,2%). Untuk lebih terperinci seperti dalam tabel 1.

Tabel 1
Deskripsi Demografi Responden

Kategori	Frekuensi	
	Absolut	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	58 59,8%
	Wanita	39 40,2%
	Jumlah	97 100,0%
Masa Kerja	<2 Tahun	52 53,6%
	2 – 5 Tahun	25 25,8%
	5 – 10 Tahun	7 7,2%
	> 10 Tahun	13 13,4%
	Jumlah	97 100,0%
Jabatan	Junior	60 61,9%
	Senior	21 21,6%
	Supervisor	10 10,3%
	Manajer	2 2,1%
	Partner	4 4,1%
	Jumlah	97 100,0%
Pendidikan	S3	4 4,1%
	S2	7 7,2%
	S1	75 77,3%
	Lainnya	11 11,3%
	Jumlah	97 100,0%
Memiliki Register Akuntan	27 27,8%	
Tidak Memiliki Register Akuntan	70 72,2%	
Jumlah	97 100,0%	

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00 (2015)

Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, rata-rata serta standar deviasi. Deskriptif jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang diukur yaitu *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen, dan penerimaan atas *dysfunctional audit behavior* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata (Mean)	Standar Deviasi
<i>Locus of Control</i>	16 - 112	23 - 96	47,36	17,21
Kinerja Auditor	7 - 49	21 - 49	38,54	4,95
<i>Turnover Intention</i>	3 - 21	3 - 20	10,27	4,37
Komitmen Organisasi	9 - 63	25 - 63	53,81	5,98
Penerimaan Atas DAB	12 - 84	22 - 72	38,95	15,31

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00 (2015)

Pengukuran Model (Uji Kualitas Data)

Uji Validitas

Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui analisis faktor konfirmatori yang menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji validitas *convergent* dan validitas *discriminant* (Campbell dan Fiske dalam Latan dan Ghozali, 2012:78).

Validitas Convergent

Hasil uji validitas *convergent* dengan melihat nilai *loading factor*. nilai *loading factor* seluruh indikator pada konstruk *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi dalam penelitian memiliki nilai diatas 0,70. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator yang ada pada seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas *convergent*.

Selain melihat nilai *loading factor*, untuk menguji validitas *convergent* juga dapat dilakukan dengan melihat nilai dari AVE dan Commuality. Nilai AVE dan Commuality yang dihasilkan oleh semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,50. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas *convergent*.

Validitas Discriminant

Hasil uji validitas *discriminant* dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk dapat dilihat pada tabel 3.

Pada Tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk laten pada kolom yang sama. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh konstruk yang ada dalam model penelitian ini memenuhi persyaratan validitas *discriminant*.

Tabel 3
Perbandingan Nilai Kuadrat AVE dengan Korelasi Antar Konstruk

Konstruk	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	<i>Locus of Control</i>	Penerimaan Atas DAB	<i>Turnover Intention</i>	AVE	AVE
Kinerja Auditor	1	0,645237	-0,468571	-0,531059	-0,721598	0,682096	0,825891
Komitmen Organisasi	0,645237	1	-0,514896	-0,533974	-0,604482	0,678971	0,823997
<i>Locus of Control</i>	-0,468571	-0,514896	1	0,69658	0,487551	0,773374	0,879417
Penerimaan Atas DAB	-0,531059	-0,533974	0,69658	1	0,556948	0,811507	0,900837
<i>Turnover Intention</i>	-0,721598	-0,604482	0,487551	0,556948	1	0,919366	0,958836

Sumber : Data Olahan Smart PLS 2.0 M3 (2015)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *crombach's alpha* atau nilai *composite reliability*. Apabila nilai *crombach's alpha* atau nilai

composite reliability yang dihasilkan 0,70 (*confirmatory research*) maka semua konstruk dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa baik nilai *crombach's alpha* ataupun nilai *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70. Hal ini berarti seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas.

Tabel 4
Nilai *Crombach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Konstruk Penelitian	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Auditor	0,921641	0,937361
Komitmen Organisasi	0,940471	0,949972
<i>Locus of Control</i>	0,979769	0,981869
Penerimaan Atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0,978276	0,980907
<i>Turnover Intention</i>	0,955703	0,971572

Sumber : Data Olahan Smart PLS 2.0 M3 (2015)

Evaluasi Model Struktural Quality Indexes

Goodness of Fit digunakan untuk mengevaluasi fit (cocok) atau tidaknya suatu model pada *structural equation model* (Ghozali dan Fuad, 2012:361). Untuk mengetahui *goodness of fit* suatu model dalam SEM-PLS dapat dilakukan dengan menggunakan GoF Index (*Goodness of Fit Index*). GoF Index dapat dihitung dari rumus:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Apabila nilai *communality* yang direkomendasikan adalah 0,50 (Forner dan Lacker dalam Latan dan Imam, 2012) dan nilai R-Square *Small* = 0,02; *Medium* = 0,13; dan *Large* = 0,26 (Cohen dalam Latan dan Ghozali, 2012:88) maka :

$$GoF \text{ Small} = \sqrt{0,50 \times 0,02} = 0,10$$

$$GoF \text{ Medium} = \sqrt{0,50 \times 0,13} = 0,25$$

$$GoF \text{ Large} = \sqrt{0,50 \times 0,26} = 0,36$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Goodness of Fit Index

Variabel	R Square	Communality
<i>Locus of Control</i>	-	0,773374
Kinerja Auditor	0,441626	0,682096
<i>Turnover Intention</i>	0,567650	0,919366
Komitmen Organisasi	0,265118	0,678971
Penerimaan Atas <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0,561076	0,811507
Rata-rata	0,458868	0,773063
GoF		0,60

Sumber : Data Olahan Excel (2015)

Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *goodness of fit* dalam penelitian ini yaitu 0,60 > 0,36 (*GoF Large*). Hal ini menandakan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini cocok dengan data yang didapatkan.

Pengujian Hipotesis

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan *SmartPLS 2.0 M3* dapat dilakukan uji T-Statistik yang dapat dilihat

pada tabel *path coefficients* (*Mean, STDEV, T-Values*). Apabila nilai T-Statistiknya > 2,58 (level alpha 1%), > 1,96 (level alpha 5%), atau > 1,65 (level alpha 10%) maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Chin, 1998, Chin, 2010b, Hair, et. al., 2011, Hair, e.t. al., 2012 dalam Latan dan Ghozali, 2012:85).

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa hipotesis pertama didukung secara statistik yang dibuktikan dengan nilai T Statistik signifikan pada level alpha 1% yaitu sebesar 16,089 (diatas 2,58) dengan koefisien jalur sebesar 0,513. Hal ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang mempunyai *locus of control* eksternal akan lebih menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya auditor yang mempunyai *locus of control* internal cenderung tidak akan menerima *dysfunctional audit behavior*.

Hipotesis kedua didukung secara statistik dibuktikan dengan nilai T Statistik signifikan pada level alpha 5% yaitu sebesar 2,351 (diatas 1,96) dengan koefisien jalur sebesar -0,101. Hal ini membuktikan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang menilai kinerjanya tidak baik maka ia cenderung tidak menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya menilai kinerjanya tidak baik maka ia cenderung akan menerima *dysfunctional audit behavior*.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Prediksi Tanda	Koefisien Jalur	Standard Error	T Statistics
<i>Locus of Control</i> → Penerimaan Atas <i>DAB</i>	+	0,513	0,032	16,089***
Kinerja Auditor → Penerimaan Atas <i>DAB</i>	-	-0,101	0,043	2,351**
<i>Turnover Intention</i> → Penerimaan Atas <i>DAB</i>	+	0,174	0,044	3,917***
Komitmen Organisasi → Penerimaan Atas <i>DAB</i>	-	-0,100	0,047	2,127**

Sumber : Data Olahan Smart PLS 2.0 M3 (2015)

- * : Secara statistik signifikan pada level alpha 10%
- ** : Secara statistik signifikan pada level alpha 5%
- *** : Secara statistik signifikan pada level alpha 1%

Hipotesis ketiga didukung secara statistik dibuktikan dengan nilai T Statistik signifikan pada level alpha 1% yaitu sebesar 3,917 (diatas 2,58) dengan koefisien jalur sebesar 0,174. Hal ini membuktikan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya maka ia cenderung menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya semakin kuat keinginan seorang auditor untuk bertahan pada pekerjaannya maka ia cenderung tidak akan menerima *dysfunctional audit behavior*. Hipotesis keempat didukung secara statistik dibuktikan dengan nilai T Statistik signifikan pada level alpha 5% yaitu sebesar 2,127 (diatas 1,96) dengan koefisien jalur sebesar -100. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat maka ia cenderung tidak menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka ia cenderung menerima *dysfunctional audit behavior*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan *pertama*, bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. *Kedua*, kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. *Ketiga*, *turnover intention* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. *Keempat*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: 1) penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang Analisis penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dengan melihat karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja auditor, *turnover intention* dan komitmen organisasi, 2) penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi setiap Kantor Akuntan Publik tentang pentingnya memahami karakteristik personal seorang auditor. Karakteristik personal auditor dapat membedakan auditor menerima atau menolak *dysfunctional audit behavior*. Maka dibutuhkan juga proses rekrutmen yang baik bagi calon auditor yang akan bekerja di kantor akuntan publik karena proses rekrutmen yang baik akan dapat menentukan auditor memiliki *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. Dimana *locus of control* internal atau *locus of control* dapat menentukan apakah auditor memiliki kinerja yang tinggi atau rendah, *turnover intention* yang tinggi atau rendah dan komitmen yang tinggi atau rendah

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., and Ferris, K. R. 1984. "A Reexamintaion of Accountants' Organization-Profesional Conflict", *The Accounting Review*, Vol. 59 No. 1, pp. 1-15.
- Arens, A., A., Elder Randal J. And Beasley Mark, 2012. *Auditing and Assurance Service*, Fourteen Edition, New Jersey: Prentice-Hall.
- Davis, W. L., and Davis D. E., 1972, "Internal-External Control and Attribution of Responsibility for Succes and Failure", *Journal of Personality*, Vol. 40, pp. 123-136.
- Donnelly, P. D., Quirin J. J., and O'Bryan D. 2003, "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Caracteristics", *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15. pp. 87-110.
- Ghozali, Imam dan Fuad, 2012, *Structural Equation Modeling : Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Lisrel 8.80*, UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*, UNDIP, Semarang.
- Harini Dwi, Agus W dan Indah A, 2011, Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfungsional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Individual Auditor, *Jurnal Akuntansi dalam SNA XIII Purwokerto*.
- Indrianto, N., dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta. BPFE.

- Kelley, T. and Margheim, L. 1990. "The Impact of Time Budget Pressure, Personality and Leadership Variabel on Dysfunctional Behavior". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol 9. No. 2. pp. 21-41.
- Kuncoro, M. 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Erlangga, Jakarta.
- Latan dan Ghozali, 2012, "*Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang-Jawa Tengah.
- Malone, C.F., and Robert, R. W. 1996. "Factors Associated With the Incidence of Reduced Audit Quality Behavior". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 15. No. 2: pp. 49-64.
- Margheim, L., and Pany K. 1986. "Quality Control, Prematur Sign-off and Underreporting of Time: Some Empirical Findings," *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 5. No. 2. pp. 50-63.
- Maryanti, P, 2005. "Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Individual Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)". *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vol 5. No. 2. pp. 213-225.
- Mustafa EQ, Zainal , 2009, *Mengurai Variabel hingga Instrumen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mustafa EQ dan Tony Wijaya. 2012. *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS Amos*. Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta.
- Paino Halil, Smith Malcolm, and Ismail Zubaidah, 2012, "Auditor acceptance of dysfunctional behaviour : an Explanatory model using individual factors", *Journal of Applied Accounting*, Vol 13 No.1 pp 37-55
- Pierce, B, and Sweeney, B. 2004, "Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation". *European Accounting Review*. Vol. 13. No. 1. pp. 415-441.
- Pujaningrum, Intan., dan Arifin Sabeni. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Otley, D. T., and Pierce, B. J. 1996a. "Audit Time Budget Pressure: Consequence and Antecedents". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 9 No. 1. pp. 31-58.
- Raghunathan, B. 1991. "Premature Signing-Off of Auditor Procedure an Analysis". *Accounting Horizon*. Vol. 5. No. 2. pp. 71-79.
- Rotter, J. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. Vol. 80, No.1., p.1-28.
- Silaban, Adanan. 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit*. Disertasi. Universitas Diponegoro
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business. (Terjemahan)*, Salemba Empat, Jakarta.