

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KINERJA AUDITOR DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DYSFUNCTIONAL AUDIT
BEHAVIOR**

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan)



Skripsi Oleh :

DECCA FARINNA

01031181520011

AKUNTANSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KINERJA AUDITOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan)

Disusun oleh:

Nama : Decca Farinna
NIM : 01031181520011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Audit

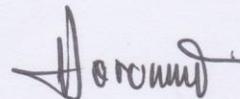
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal

: 3/5 2019

Ketua



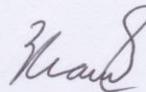
Drs. H. Harun Delamat., M.Si., Ak.

NIP. 195501131990031002

Tanggal

: 29 April 2019

Anggota



Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si.

NIP. 196905251996032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KINERJA AUDITOR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR
(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan)

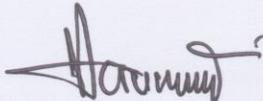
Disusun oleh :

Nama : Decca Farinna
NIM : 01031181520011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Audit

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 November 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

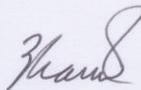
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 19 Juli 2019

Ketua



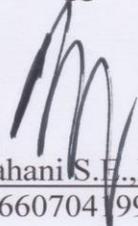
Drs. H. Harun Delamat., M.Si., Ak.
NIP. 195501131990031002

Anggota



Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si.
NIP. 196905251996032001

Anggota



H. Aspahani S.E., M.M., Ak.
NIP. 196607041992031004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc, Ak
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Decca Farinna
NIM : 01031181520011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Audit

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behavior (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Sumatera Bagian Selatan)

Pembimbing :
Ketua : Drs. H. Harun Delamat., M.Si., Ak.
Anggota : Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si.
Tanggal Ujian : 19 Juli 2019

adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Deccabang, 30 Juli 2019
g memberi pernyataan,

Decca Farinna
NIM. 01031181520011



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Intelligence plus character –that is the goal of true education”

(Martin Luther King Jr)

“You control your future, your destiny. What you think about comes about. By recording your dreams and goal on paper, you set in motion the process of becoming the person you most want to be. Put your future in good hands –your own”

(Mark Victor Hansen)

“Belajarliah dari hari kemarin, hiduplah untuk hari ini, berharaplah untuk hari besok.
Hal yang paling penting adalah jangan berhenti bertanya.”

(Alberth Einstein)

Kupersembahkan untuk:

- *Allah SWT*
- *Nabi Muhammah SAW*
- *Kedua Orang Tua ku*
- *Adik-adikku*
- *Teman-temanku*
- *Universitas Sriwijaua*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT karena berkat Rahmat Karunia-Nya lah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul, **“Pengaruh *Locus Of Control*, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Sumatera Bagian Selatan).”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai *dysfunctional audit behavior yang dihasilkan dari para auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik di Sumatera bagian Selatan. Selama penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menemukan hambatan. Tetapi berkat dorongan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, hambatan tersebut dapat diatasi.*

Penulis menyadari bahwa banyak sekali kekurangan-kekurangan dalam penyusunan dan penyajian skripsi ini. Penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak disengaja. Dan penulis juga berharap semoga penelitian skripsi ini berguna bagi semua orang.

Palembang, 30 April 2019



Decca Farinna

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Allah SWT karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya lah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul, “Pengaruh *Locus Of Control*, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Sumatera Bagian Selatan). Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan Terima Kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. Dr. Taufiq, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak **Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu **Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak** selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Kampus Palembang.

5. Bapak **Drs. H. Harun Delamat., M.Si., Ak.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis, memberikan waktu, masukan, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu **Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis, memberikan waktu, masukan, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu **Dr. Yulia Saftina, S.E, M.Si., Ak** selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang dengan ikhlas telah memberikan dan membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama penulis menjalankan perkuliahan.
9. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
10. Kedua orang tua yang tercinta, H. Dr. Dody Bafaddal dan Hj. Lenny Indra Astuti Dewi yang telah memberikan bantuan berupa dukungan baik materi maupun non-materi, dorongan, motivasi, kasih sayang, serta doa tulus yang tak henti kepada penulis.
11. Kakak kandung dan kakak iparku serta adikku tersayang, Rahma Fida Fadhilah, M. Faisal Faza dan Imam Akbar Bastary yang telah mewarnai hidup penulis dengan memberikan semangat, hiburan, canda tawa, serta kerusuhan kepada penulis.
12. Keluarga Bapak Syamsuri Usman, Ibu Tin Chynthia dan Hadi Budiman yang telah memberikan motivasi, dan nasehat serta kontribusi dalam penulisan skripsi ini.

13. Sahabat-sahabatku diperkuliahan Srikandi (Nabila Khuria Dwi Oka, Ira Hutami Putri, Stella Ovinda, Nada Salsabilah Nadzifah, dan Syafira Regita) yang telah membuat hari-hari perkuliahan menjadi lebih berwarna dan penuh amarah dengan berbagai hiburan, canda, cela, keributan, gosip, dan semua kenangan-kenangan indah yang telah terlewati serta dukungan dan semangat yang luar biasa.
14. Sahabat-sahabatku dari SMP- SMA, Palupi, Beyotch (Tessa, Tessi dan Febby), Gita Ayu, Kak Tosan, Billy, Alok, Rima Ayu, yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis.
15. Teman-teman perkuliahanku di Akuntansi Bukit angkatan 2015 atas kenangan, pengalaman, bantuan, dan kerjasama selama ini. Terima kasih telah menjadi temanku selama diperkuliahan ini.
16. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik dan saran sebagai masukan bagi penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Palembang, 30 April 2019



Decca Farinna

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*

Oleh :
Decca Farinna

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, kinerja auditor dan komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior* di Sumatera Bagian Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang terdaftar pada Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan yang berjumlah 68 auditor. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *total sampling* artinya 68 auditor tersebut dijadikan sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, metode pengumpulan data adalah melakukan penyebaran kuisioner yang diantar langsung ke Kantor Akuntan Publik di Sumatera Bagian Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda yaitul *Locus of control*, kinerja auditor dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *dysfunctional audit behavior* sebagai variabel dependen.

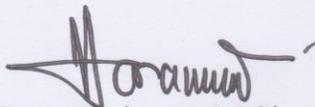
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, kinerja auditor dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Kata Kunci : *Locus Of Control* , Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi, *Dysfunctional Audit Behavior*

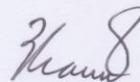
Telah disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,

Anggota,



Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak.
NIP. 195501131990031002



Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 196905251996032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc.Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, AND ACCOUNTABILITY TO AUDIT QUALITY

By :
Decca Farinna

This study was aimed at finding out the effect of locus of control, auditor performance and organizational commitment on dysfunctional audit behavior in Southern Sumatera.

The population in this study are entire auditors who registered in public accountant offices specifically in Southern Sumatera totally 68 auditor. Sample study is determined with total sampling method, that mean all of 68 auditor become sample. The data resource on this study are primary data. The collecting data method was using questionnaires that distributed to all public accountant offices at Southern Sumatera. The data analysis technique used was multiple regression spesifically locus of control, auditor performance and organizational commitment as independent variable, dysfunctional audit behavior as dependent variable.

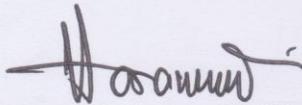
The results showed that locus of control, auditor performance and organizational commitment influenced dysfunctional audit behavior partially.

Keywords : Locus Of Control, Auditor Performance, Organizational Commitment, Dysfunctional Audit Behavior

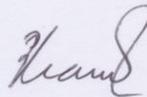
Has been approved to be placed on abstract.

Chairman,

Member,

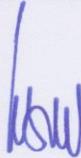


Drs. H. Harun Delamat, M.Si., Ak.
NIP. 195501131990031002



Eka Meirawati, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 196905251996032001

Acknowledge,
Chair of Accounting Department



Arista Hakiki, S.E., M.Acc.Ak
NIP. 19730317199703100

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa

Nama : Decca Farinna

NIM : 01031181520011

Jurusan : Akuntansi

Judul : Pengaruh Locus Of Control, Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 19 Juli 2019

Pembimbing Skripsi:

Ketua

Anggota

Drs. H. Harun Delamat., M.Si., Ak

NIP. 1195501131990031002

Eka Meirawati, S.E., Ak., M.Si.

NIP. 196905251996032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak

NIP. 197303171997031002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPRHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
1.5 Sistematika Skripsi.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis	9

2.1.1 Teori Atribusi	9
2.1.2 Teori Harapan	10
2.1.3 <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	12
2.1.4 <i>Locus of control</i>	13
2.1.5 Kinerja Auditor.....	15
2.1.6 Komitmen Organisasi	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Berpikir.....	19
2.4 Hipotesis.....	19
2.4.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> ..	20
2.4.2 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> ...	20
2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2 Jenis dan Sumber Data	23
3.3 Teknik Pengumpulan Data	24
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
3.5.1 <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	26
3.5.2 <i>Locus of control</i>	27
3.5.3 Kinerja Auditor.....	27
3.5.4 Komitmen Organisasi	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	29

3.6.1 Uji Validitas.....	29
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.1 Uji Normalitas	29
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	30
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	30
3.7.4 Uji Hipotesa.....	30
3.8 Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Karakteristik Responden	33
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	34
4.2.2 Usia Responden	34
4.2.3 Masa Kerja Responden	35
4.2.4 Pendidikan Responden.....	35
4.2.5 Jabatan Responden	36
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	37
4.3.1 Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1)	37
4.3.2. Variabel Kinerja Auditor (X2).....	39
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (X3)	40
4.3.4 Variabel <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> (Y)	41
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.4.1 Uji Validitas	43

4.4.2 Uji Reliabilitas	4
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	45
4.5.2 Hasil Uji Multikonieritas	46
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.7 Pengujian Hipotesis.....	51
4.7.1 Hasil Uji <i>t</i>	51
4.7.1.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> (X1) Terhadap Dysfunctional Audit Behavior(Y)	52
4.7.1.2 Pengaruh Kinerja Auditor(X2) Terhadap Dysfunctional Audit Behavior(Y)	53
4.7.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi(X3) Terhadap Dysfunctional Audit Behavior(Y)	53
4.7.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	54
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.8.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Dysfunctional Audit Behavior.....	55
4.8.2 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Dysfunctional Audit Behavior	56
4.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behavior...	57
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	59
5.3 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar KAP Sumatera Bagian Selatan.....	25
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2	Usia Responden.....	34
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden.....	35
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	36
Tabel 4.5	Jabatan Responden	36
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1)	38
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Auditor (X2).....	39
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)	40
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden <i>Variabel Dysfunctional Audit Behavior</i> (Y)	41
Tabel 4.10	Uji Validitas.....	43
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.12	Uji Normalitas	45
Tabel 4.13	Perhitungan Multikolinieritas	47
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.15	Perhitungan Uji T	52
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman modern ini perusahaan yang membutuhkan para investor untuk melakukan investasi atau pihak-pihak external yang ingin mengetahui informasi keadaan suatu perusahaan tersebut atau pun melakukan pinjaman terhadap kreditor, diwajibkan memberikan informasi dengan menunjukkan laporan keuangan perusahaannya. Dalam penyajian informasi keuangan, seperti mengaudit laporan keuangan akuntan memiliki peran yang besar. Informasi yang disajikan akuntan haruslah disajikan secara andal dan relevan karena informasi tersebut akan menjadi dasar pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Akuntan publik oleh masyarakat berfungsi sebagai profesi yang memberikan jasa untuk memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan akuntansi yang bagus serta kualitas pribadi yang memadai. Harini, *et al.* (2010) yang dikutip Ratna Prasetyoningrum Evanauli dan Ietje Nazaruddin (2013). Dilihat dari kualitas pribadi yang memadai tersebut akan terlihat cerminan dari perilaku profesionalnya. Karena itulah setiap para anggota Kantor Akuntan Publik yaitu para auditor saat melaksanakan tugasnya haruslah memiliki perilaku yang profesional. Menurut PSA No. 4 SPAP (2001), kecermatan dan keseksamaan dalam penggunaan kemahiran profesional menuntut auditor untuk melaksanakan skeptisme profesional, yaitu suatu sikap auditor yang berpikir kritis terhadap bukti audit dengan selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi terhadap bukti audit tersebut. Dengan perilaku profesional akuntan publik dapat menghindari perilaku-perilaku menyimpang dalam audit

Dysfunctional Audit Behavior (DAB).

Dysfunctional audit behavior yaitu karakteristik seorang auditor pada saat proses audit dimana adanya perbedaan antara program audit yang ada dengan program audit yang terlaksana atau *dysfunctional audit behavior* adalah tindakan yang penyimpangan dari standar yang telah ada dikutip dari Rizqa Anita, dkk (2016). *Dysfunctional audit behavior* bisa membuat kualitas audit menjadi menurun dengan cara langsung ataupun juga tak langsung. Otley dan Pierce (1996) yang dikutip Rizqa Anita, Rita Anugerah & Zulbahridar (2016). Sikap mereduksi kualitas audit dengan cara langsung dikatakan sebagai sikap reduksi kualitas audit atau disebut *audit quality reduction behaviors*, begitupun sebaliknya sikap yang bisa mereduksi kualitas audit dengan cara tak langsung disebut sikap *underreporting of time* (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996). *Dysfunctional audit behavior* dimaksudkan yaitu dalam melakukan penugasan audit yang dimana perilaku auditor menyimpang dari standar auditing yang dapat menyebabkan penurunan kualitas audit. Beberapa perilaku disfungsional atau *dysfunctional audit behaviour* yaitu *premature sign-off* yaitu kurangnya pengumpulan bukti-bukti audit, *altering / replacing of audit procedure* yaitu saat prosedur audit mengganti standar audit yang sudah ada dan *underreporting of audit time* yaitu menurunkan kualitas audit yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap profesi auditing (Harini *et al*, 2010: 11).

Dengan adanya persaingan ketat jasa audit dapat dilihat dari jumlah firma-firma audit yang ada saat ini yang banyak. Ini dapat mengakibatkan fee audit dari klien kepada auditor akan bersaing. Keadaan seperti ini dapat mengakibatkan persaingan KAP yang tidak sehat, sehingga dapat terjadi pengurangan jam kerja mereka pada kantor akuntan agar *margin* yang didapat tetap normal sesuai dengan tingkatnya. Dilihat dari hal *negative*, dengan adanya kompetisi antar KAP akan mengakibatkan kualitas audit menjadi menurun (Otley dan Pierce,

1996:12).

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor, yaitu faktor internal ataupun eksternal. Dari faktor internal, salah satunya yaitu *locus of control* yang telah banyak diteliti. Dikutip dari Chairunnisa, dkk (2014), *locus of control* yaitu karakteristik seseorang dalam hal tingkat keyakinan individu tersebut, yaitu bagaimana seseorang dapat mengendalikan faktor apa saja yang dapat dialaminya baik itu keberhasilan ataupun kegagalan yang diterimanya, apakah faktor dikarenakan dari dirinya individu tersebut yang disebut *locus of control* internal atau dikarenakan dari luar kemampuan individu tersebut yang biasa disebut *locus of control* eksternal. Beberapa faktor internal lainnya yang mempengaruhi *Dysfunctional Audit Behavior* adalah kinerja. Kinerja auditor terlihat pada saat melakukan tugas auditnya. *Dysfunctional audit behavior* dapat terjadi ketika auditor dalam menyelesaikan tugasnya merasa kurang mampu (Hartati,2012). Selain itu faktor internal lainnya seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat individu di tempat bekerjanya untuk menjaga keanggotaan organisasinya (Robbins, 2003 dalam Triono, dkk, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Donnelly et al (2003), Dewa Gede Agung Basudewa (2015), menunjukkan bahwa auditor dengan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku disfungsi audit sedangkan penelitian Maryanti (2005) menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara *locus of control* dengan perilaku disfungsi audit. Kemudian pada penelitian Rizca Tri Utami (2016) menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behaviour* namun pada penelitian Dewa Gede Agung Basudewa (2015) dan Monica Melsa Yunita Wibowo (2015), kinerja auditor berpengaruh negative dan signifikan pada *Dysfunctional Audit Behavior*. Penelitian yang dilakukan Maryanti (2005) menunjukkan terdapat pengaruh

komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit, sedangkan penelitian Donnelly et al (2003) menyatakan tidak berpengaruh. Hal ini yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena untuk membuktikan, apakah sesungguhnya *locus of control*, kinerja auditor dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* di Kantor Akuntan Publik Sumatera bagian Selatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *locus of control eksternal* (LOC) terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB)?
2. Bagaimana pengaruh kinerja auditor (KA) terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB)?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi (KO) terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara *locus of control eksternal* (LOC) terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kinerja auditor (KA) terhadap

dysfunctional audit behavior (DAB).

3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi (KO) terhadap *dysfunctional audit behavior* (DAB).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan membantu bagi pengembangan akuntansi berperilaku, terutama hal perbedaan karakteristik antar individual auditor dan pengaruhnya terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*

1.4.2 Manfaat Praktis

Data dan informasi serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk: ^[1]_[SEP]

1. Bagi Pihak Organisasi (Kantor Akuntan Publik)

Diharapkan hasil penelitian untuk dapat mengetahui apa saja faktor penyebab *dysfunctional audit behaviour*, dilihat dengan cara langsung atau dengan cara tak langsung. Dan juga, untuk auditor agar dapat menghindari *dysfunctional audit behaviour* demi kemajuan profesi dan menjaga kepercayaan masyarakat.

2. Bagi Universitas^[1]_[SEP]

Hasil penelitian ini dapat membantu menambahkan teori literature akuntansi. *Dysfunctional audit behavior*. Dan juga, dapat membantu menambah referensi untuk penelitian yang relevan untuk masa yang akan mendatang.

1.5 Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika yang terdiri dari 5 bab dan akan diuraikan secara singkat mengenai materi yang terdapat dalam setiap bab tersebut dan akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai *grand theory* maupun teori-teori dasar yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang akan digunakan. Metode tersebut meliputi Ruang lingkup penelitian, jenis maupun sumber data, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel penelitian. Pada bab ini juga menguraikan tentang definisi operasional, pengukuran variabel, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan dijelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yang didapatkan dari data-data yang telah diolah dan terdapat pembahasan mengenai dari hasil yang telah diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdapat kesimpulan akhir secara keseluruhan dari penelitian yang dilakukan, dan memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang menggunakan atau mempelajari hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1.1 Teori Atribusi

Teori hubungan (attribution theory) menjelaskan cara-cara penilaian terhadap perilaku individu. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa teori ini dilakukan untuk menentukan apakah perilaku individu disebabkan secara internal atau eksternal. Secara internal berarti perilaku individu dikendalikan oleh dirinya sendiri, sedangkan penyebab eksternal berarti perilaku individu adalah akibat dari faktor-faktor diluar dirinya. Penyebab internal dapat dimisalkan ketika keterlambatan karyawan adalah akibat ia lupa memasang alarm sehingga terlambat bangun, sedangkan penyebab eksternal adalah apabila keterlambatan karyawan adalah akibat kemacetan lalu lintas. Penentu atribusi apakah penyebab perilaku secara internal atau eksternal, dapat dilihat dari tiga faktor, diantaranya:

1. Konsensus (*consensus*), merupakan perilaku yang ditunjukkan jika ^{[[L]]}_{[[SEP]]} semua orang yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang ^{[[L]]}_{[[SEP]]} sama. Misalnya adalah semua karyawan diminta melalui rute yang sama untuk berangkat kerja. Apabila faktor konsensus tinggi, maka karyawan yang tidak terlambat memiliki hubungan internal, sedangkan karyawan yang tetap

terlambat akan memiliki hubungan eksternal.

2. Kekhususan (*distinctiveness*), merupakan perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan. Contoh keterlambatan individu tersebut adalah hal yang biasa terjadi, maka dapat dinilai sebagai hubungan internal, namun apabila tidak biasa terjadi, perilaku tersebut cenderung pada hubungan eksternal.
3. Konsistensi (*consistency*), merupakan perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. contoh adalah karyawan yang selalu datang terlambat. Semakin konsisten tindakan tersebut (dalam hal ini keterlambatan), maka individu tersebut cenderung memiliki hubungan internal.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior*, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Karakteristik personal menjadi penentu utama dalam penerimaan *dysfunctional audit behavior* karena merupakan faktor internal yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas (Husna, 2012: 35).

2.1.2 Teori Harapan

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom (Wursanto, 2003) yang dikutip dari Monica Melsa Yunita Wibowo (2015). Teori ini menyatakan bahwa tindakan seseorang akan didorong oleh suatu harapan tertentu. Harapan dapat

diartikan sebagai sesuatu yang akan tercapai ketika individu melakukan suatu perilaku. Dilihat dari sisi organisasi, teori ini berpendapat bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik pasti memiliki motivasi yang tinggi, yang diharapkan mencapai tujuan pribadinya. Contohnya, terdapat seorang auditor junior yang bekerja lebih giat dari biasanya untuk menjadi auditor senior. Oleh karena itu, menurut Robbins (2001), terdapat tiga hubungan pada teori ini, yaitu:

1. Hubungan upaya-kinerja, yang berarti bahwa upaya keras dari seorang individu akan mendorong kinerjanya.
2. Hubungan kinerja-penghargaan. Kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong individu pada sebuah keluaran yang ia inginkan.
3. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi, dimana keluaran tersebut akan membawa individu mencapai tujuan pribadinya.

Faktanya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja sehingga hubungan tersebut harus terkait dengan baik. Penyebabnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Upaya yang kuat dari karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik belum tentu akan berhasil karena adanya faktor lain yang dinilai oleh suatu organisasi dari karyawannya, sebagai contoh adalah kesetiaan atau keberanian.
2. Banyak karyawan yang tidak termotivasi karena berpendapat bahwa

kinerja yang baik belum tentu menghasilkan penghargaan yang sesuai. Misalnya sebuah organisasi memberikan penghargaan bukan karena kinerja, namun karena faktor senioritas. [11]

3. Penghargaan yang didapat justru bukan merupakan penghargaan yang sesuai. Contohnya adalah karyawan yang menginginkan promosi namun malah mendapatkan kenaikan imbalan.

Jadi dari teori ini dapat disimpulkan adalah memahami tujuan individu, serta hubungan upaya dengan kinerja, kinerja dengan penghargaan, serta hubungan penghargaan tersebut dengan tujuan pribadi individu.

2.1.3 Dysfunctional Audit Behavior (DAB)

Menurut Harini *et al* (2010:5), *Dysfunctional Audit Behavior* adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Ketidaksesuaian ini dapat menurunkan kualitas audit. *Dysfunctional audit behavior* dapat mempengaruhi kemampuan Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam memperoleh pendapatan, memenuhi kualitas kerja profesional, dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan akurat Paino *et al.*(2010:23). Dalam jangka panjang, hal ini dapat merusak kualitas audit. Statement on Auditing Standards (SAS) No.82 menyatakan bahwa sikap auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior* merupakan indikator perilaku disfungsional aktual Mendlowitz, Edwards (2012:213). Perilaku disfungsional 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 *et al*, 2010: 11).

Donelly *et al.*, (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor, memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Sehingga individu yang mempunyai persepsi rendah terhadap kinerjanya kemungkinan menunjukkan perilaku disfungsional audit yang lebih tinggi.

2.1.4 Locus of Control

Locus of control adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun keberhasilan (Luthans, 2011). Oleh karena itu, *locus of control* seorang auditor dapat mempengaruhi perilaku auditor ketika melakukan pekerjaannya.

Individu yang memiliki *locus of control internal*, merasa yakin bahwa ia merupakan satu-satunya pengendali dari apapun yang terjadi pada dirinya. Sedangkan jika individu berasumsi bahwa suatu keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor yang ada diluar kemampuan dirinya, maka individu tersebut memiliki *locus of control eksternal*.

Menurut Rotter dalam Soemanto (2006:190), menjelaskan bahwa karakteristik dari internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. *Internal locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap kemampuan, minat dan usaha menentukan nasib sendiri, yaitu:

1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri dengan pantang menyerah dan optimis.
2. Keberhasilan individu karena kerja keras.
3. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan. Artinya bahwa seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki bukan karena keberuntungan.
4. Kemampuan dan tindakan individu menentukan kejadian dalam pekerjaan.
5. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

2. *External locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber di luar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain.

1. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran. [L] [SEP]
2. Percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan. [L] [SEP]
3. Kejadian yang dialami dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang memiliki [L] [SEP]kekuasaan. Artinya seseorang menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi (yang memberikan pekerjaan) dapat mempengaruhi perilaku mereka. Sehingga individu eksternal lebih mudah dipengaruhi oleh orang lain. [L] [SEP]
4. Kesuksesan individu karena faktor nasib. [L] [SEP]

2.1.5 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu (Mangkunegara, (2005;67) dalam chairunnisa (2014). Kinerja (*performance*) auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja (Performance) dibedakan menjadi dua yaitu performance individu dan organisasi. Performance individu adalah hasil kerja karyawan dari baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah

ditentukan, sedangkan performance organisasi adalah gabungan antara performance individu dan kelompok sehingga performance organisasi sangat tergantung pada karyawannya dalam Husna *et al* (2021:9)

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menurut Husna *et al* (2012:8) menyatakan komitmen organisasi merupakan komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit.

Allen dan Meyer (2010:45) dalam Husna (2012:8) yang dikutip dari Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki (2016), telah memperkenalkan konstruk komitmen organisasional dalam tiga dimensi, yakni:

1. *Affective Commitment* yang merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi

2. *Continuance Commitment* yang merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi
3. *Normative Commitment* merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang melakukan penelitian dengan masalah yang sama yaitu dikutip dari beberapa sumber. Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki(2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Kinerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention terhadap Penerimaan Auditor atas *Disfunctional Audit Behavior*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* variabel independen dan variabel dependennya penerimaan dysfunctional audit behavior. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari 30 persen dari jumlah populasi KAP diwilayah Jakarta Selatan yaitu 50 KAP yang terdaftar di IAPI tahun 2014. Hasilnya variabel *locus of control* dan kinerja memiliki memiliki pengaruh terhadap DAB sedangkan komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki pengaruh tetapi tidak terlalu signifikan berdasarkan uji-t.

Penelitian Dewa Gede Agung Basudewa dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intention* pada Perilaku Menyimpang dalam

Audit”. Berdasarkan hasil analisis bahwa Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit (*Dysfunctional Audit Behavior*), sedangkan variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor berpengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit.

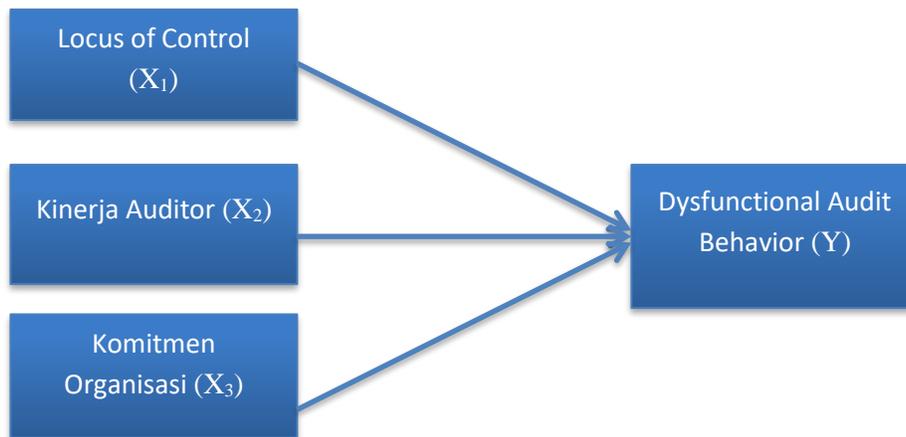
Penelitian Eva Faridah^[1] (2015) yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* Pada Kantor Akuntan Publik (Kap)^[1] Drs. Suparno Supardjo Cirebon” yang hasilnya bahwa locus of control di KAP Drs. Suparno Supardjo tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Dysfunctional audit behavior*.

Penelitian Monica Melsa Yunita Wibowo (2014) yang berjudul “Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja, *Turnover intention*, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor ” memiliki hasil bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* sedangkan kinerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Maria Hehanusa^[1] (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dengan Kinerja Auditor sebagai^[1] Variabel Mediasi^[1] (Studi Empiris pada BPKP dan BPK RI Perwakilan Provinsi Maluku) ” hasil dari penelitian ini adalah locus of control dapat memberikan pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit^[1]

2.3 Kerangka Berpikir

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Locus of Control* (X_1), Kinerja Auditor (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3). Sedangkan variabel terikat adalah *Dysfunctional Audit Behavior* (Y).



Sumber: Olahan Peneliti (2018)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan alur pikir yang telah digambarkan sebelumnya maka penulis dengan ini akan menjelaskan tentang hipotesis pengaruh antara variabel bebas *Locus of Control* (X_1) terhadap variabel terikat *Dysfunctional Audit Behavior* (Y), pengaruh antara variabel bebas kinerja (X_2) terhadap variabel terikat *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) dan pengaruh antara variabel bebas Komitmen Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat *Dysfunctional Audit Behavior* (Y).

2.4.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Dalam penelitian Pujaningrum & Sabeni (2012) memberikan bukti empiris bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian Donnelly *et al*, (2003). Hasil penelitian Wahyudin, Anisyakurillah & Harini (2010) menjelaskan dan mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki external *locus of control* yang tinggi, maka auditor menunjukkan kecenderungan yang tinggi untuk mendukung dan menerima perilaku disfungsi dalam audit. Individu dengan external *locus of control* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau outcome dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional audit behavior* dan dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Locus of control berpengaruh positif terhadap Dysfunctional Audit Behavior

2.4.2 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki (2016) menjelaskan bahwa auditor 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. Dalam

Penelitian Wahyudin, Anisyakurillah & Harini (2010) di jelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kinerja auditor, maka semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas disfungsi audit dan juga sebaliknya. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Donnelly *et al*, (2003) dalam Wahyudin, Anisyakurillah & Harini (2010) yang menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya di bawah standar memiliki kemungkinan lebih besar terlibat penyimpangan perilaku dalam audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui diri sendiri. Dalam hal ini, peneliti mengukur bukan kinerja organisasi melainkan kinerja pribadi auditor.^{[1][2]}

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Kinerja Auditor berpengaruh positif terhadap Dysfunctional Audit Behavior

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Donnelly *et al*. (2003) dan Otley dan Pierce (1996) dalam Febrina (2012) telah melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku audit disfungsi di Amerika dan Irlandia yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, penelitian oleh Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *dysfunctional Audit Behavior*. Allen dan Mayer (1991) dalam Husna (2012:14) 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.

Donnelly (2003) dalam Febrina (2012) membuktikan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan penyimpangan perilaku dalam audit.^[1]_[SEP]

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Dysfunctional Audit Behavior

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada seluruh KAP yang terdapat di Sumatera Bagian Selatan yang meliputi Kota Palembang, Jambi, Bengkulu, dan Lampung.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan menggunakan metode total sampling. Sumber data yang didapatkan dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Sumatera bagian Selatan yang meliputi Kota Palembang, Jambi, Bengkulu dan Lampung .

Penelitian ini melakukan pengukuran variabel menggunakan *skala likert* bagi auditor dalam menjawab kuisioner yang diberikan.

- 1) Sangat setuju ;
- 2) Setuju ;
- 3) Cukup ;
- 4) Tidak setuju ;
- 5) Sangat tidak setuju.

Skala Likert adalah skala psikotometrik yang digunakan dalam kuisisioner dan merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan dalam suatu evaluasi atau suatu program atau kebijaksanaan perencanaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer yang dicari atau didapatkan secara langsung melalui metode pengumpulan data kuisisioner. Penelitian ini akan melakukan kuisisioner dengan mengumpulkan data-data yang didapatkan dari sumber penelitian yaitu auditor-audior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terletak di Sumatera Bagian Selatan yang meliputi Kota Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan dan Lampung yang berjumlah 20 Kantor Akuntan Publik (KAP).

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja atau tergabung pada seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sumatera Bagian Selatan yang meliputi Kota Palembang, Jambi, Bengkulu dan Lampung yang berjumlah 20 Kantor Akuntan Publik (KAP) dan akan diberikan kuisisioner kepada auditor yang bekerja atau tergabung pada setiap kantor akuntan publik di Sumatera bagian Selatan. Sampel yang diambil menggunakan metode *total sampling* dalam pengumpulan sampel dan data.

Tabel 3.1 Kantor Akuntan Publik Sumatera Bagian Selatan

No	Nama Kantor Akuntan Publik
- KAP Palembang	
1.	KAP Drs. Achmad Djunaidi B.
2.	KAP Drs. Achmad Rifai &Buyamin
3.	KAP Drs. Ahmad Nuroni
4.	KAP Drs. Charles Panggabean & Rekan
5.	KAP Damasus Nugroho Susilo
6.	KAP Delfi Panjaitan
7.	KAP Edward L. Tobing, Madilah Bohori (cabang)
8.	KAP Dra. Ellya Noorlisyati & Rekan (cabang)
9.	KAP Drs. Muhamad Zen & Rekan (cabang)
10.	KAP Drs. H. Suparman,Ak.
11.	KAP Drs. Tanzil Djunaidi

No	Nama Kantor Akuntan Publik
- KAP Bandar Lampung	
1.	KAP Mahsun, Nurdiono, Kukuh, Nugranto (cabang)
2.	KAP Suherman, S.E.,Ak., CA., CPA
3.	KAP Weddie Andriyanto & Muhaemin (cabang)
4.	KAP Zubaidi Komaruddin

No	Nama Kantor Akuntan Publik
- KAP Jambi	
1.	KAP Charles & Nurlena (Pusat)
2.	KAP Drs. Kartoyo & Rekan (cabang)

No	Nama Kantor Akuntan Publik
- KAP Bengkulu	
1.	KAP Darman Usman
2.	KAP Muhammad Adi

3.	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (cabang)
----	---

Sumber : Institut Akuntan Publik Indonesia (2018)

3.5 Definisi Operasional dan Penjelasan Variabel

3.5.1 Dysfunctional Audit Behavior

Dysfunctional Audit Behavior adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Harini *et al* (2010:5). Pada penelitian hanya ingin mengetahui penerimaan auditor terhadap perilaku audit disfungsi (*dysfunctional audit behavior*), pelaksanaannya secara aktual karena sikap auditor dalam menerima^[1] perilaku cenderung akan mempengaruhi perilakunya.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Variabel *dysfunctional audit behavior* dalam kuesioner terdiri dari tiga tipe perilaku, yaitu:

1. *Premature sign off*
2. *Underreporting of time,*
3. Dan *altering or replacing audit procedure.*

3.5.2 Locus of Control

Locus of control adalah karakteristik seseorang dalam menghadapi keadaan atau kondisi yang mereka alami baik itu merupakan kegagalan maupun

keberhasilan (Luthans, 2011). locus of control dilihat dari Pandangan auditor tentang keberhasilan dan keberuntungan :

1. Pandangan tentang pekerjaan [SEP]
2. Penyelesaian pekerjaan [SEP]
3. Menyatakan ketidaksetujuan [SEP]
4. Keberuntungan [SEP] usaha [SEP]
5. Promosi kerja [SEP]
6. Relasi [SEP]
7. Reward [SEP]

3.5.3 Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Kinerja dapat dilihat dari lingkup kerja auditor di KAP :

1. Kuantitas pekerjaan [SEP]
2. Kualitas pekerjaan [SEP]
3. Berpartisipasi dalam usulan konstruktif
4. Meningkatkan prosedur audit
5. Penilaian kinerja diri sendiri

6. Penghargaan dari pihak lain hubungan dengan klien

3.5.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Kinerja dapat dilihat dari:

1. Keterlibatan auditor ^[1]_{SEP} terhadap organisasi
2. Loyalitas auditor ^[1]_{SEP} terhadap organisasi
3. Keterikatan auditor ^[1]_{SEP} terhadap organisasi

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 20. Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian terdiri atas dua jenis pengujian. Berikut dua jenis pengujian tersebut ^[1]_{SEP}

3.6.1 Uji Validitas

Cooper dan Schindler (2006, dalam Zulganef 2008: 110) mendefinisikan validitas sebagai sejauh mana suatu pengukuran (uji) variable benar-benar

mengukur variabel yang ingin diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner itu valid atau tidak.

3.6.2 Uji Reliabilitas (*reliability*)

Suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006:45). Dengan kata lain, keandalan menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen dalam melakukan pengukuran terhadap konsep.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Asumsi Normalitas

Pada analisis regresi berganda, harus dipastikan bahwa variabel dependen dan independen memiliki sifat kenormalan. Pemenuhan asumsi ini dilihat dari visualisasi histogram residu, atau melalui *normal probability plot* yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Jika histogram menunjukkan grafik distribusi normal atau plot menunjukkan hubungan yang linear, maka asumsi ini dapat terpenuhi.

3.7.2 Asumsi Multikolinearitas

Dalam analisis regresi berganda, antar variabel independen tidak boleh terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis

matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,95), maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolonieritas.

3.7.3 Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesa

Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali:2014). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan atau tidak.

Untuk menguji keberartian variabel bebas secara parsial. Pengujian dengan

membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata 5%.

$$t = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

bi = koefisien regresi

Se bi = standard error

Uji Hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel

- 1) Apabila thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila thitung < ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis berdasarkan signifikan

- 1) Jika angka sig. > 0,05, maka Ho diterima
- 2) Jika angka sig. < 0,05, maka Ho ditolak

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tahapan selanjutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan uji Hipotesis. Dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi

linear berganda. Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Locus of Control (X1), kinerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam persamaan berikut ini :

$$DAB = a + b_1 \cdot LOC + b_2 \cdot KA + b_3 \cdot KO + e$$

DAB = Dysfunctional Audit Behavior

LOC = Locus of Control

KA = Kinerja Auditor

KO = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pengumpulan data untuk memenuhi keperluan analisis di dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disebar secara langsung oleh peneliti kepada 20 KAP yang berada di Sumatera bagian Selatan yaitu 11 KAP di Palembang, 3 KAP di Bengkulu, 2 KAP di Jambi dan 4 KAP di Lampung. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 1 November 2018 sampai dengan tanggal 5 Januari 2019.

Dari 20 KAP terdapat 3 KAP yang tidak mengembalikan kuisisioner sehingga hanya 17 KAP yang menjadi objek dari penelitian ini. Jumlah auditor pada KAP yang tidak mengembalikan kuisisioner tersebut yaitu 15 orang auditor. Dari kuisisioner yang diberikan hanya 68 kuisisioner yang kembali dan data yang dapat diolah.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 68 responden yang diteliti

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1.	Laki-laki	37	54,41
2.	Wanita	31	45,59
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diteliti, sebanyak 37 responden atau 54,41% berjenis kelamin Laki-laki sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 31 orang atau 45,59%.

4.2.2 Usia Responden

Berikut adalah distribusi usia 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	20-30 Tahun	33	48,53
2	31-40 Tahun	20	29,41
3	41-50 Tahun	8	11,76
4	51-60 Tahun	4	5,88
5	>60 Tahun	3	4,41
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diteliti, responden yang berusia 20-30 tahun ada 33 orang atau 48,53%, responden yang berusia 31-40 tahun ada 20 orang atau 29,41 %, responden yang berusia 41-50 tahun ada 8 orang atau 11,76%, responden yang berusia 51-60 tahun ada 4 orang atau 5,88%, dan responden yang berusia >60 tahun ada 3 orang atau 4,41%.

4.2.3 Masa Kerja Responden

Berikut adalah distribusi pekerjaan 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persen (%)
1	< 2 Tahun	25	36,76
2	2-5 Tahun	29	42,65
3	5-10 Tahun	4	5,88
4	>10 Tahun	10	14,71
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang diteliti.responden dengan masa kerja < 2 Tahun ada 25 orang atau 36,76%, responden dengan masa kerja 2-5 Tahun ada 29 orang atau 42,65%. responden dengan masa kerja 5-10 Tahun ada 4 orang dan 5,88%, responden dengan masa kerja ada 10 orang atau 14,71%.

4.2.4 Pendidikan Responden

Berikut adalah distribusi pendidikan responden dari 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1	D3	7	10,29
2	S1	53	77,94
3	S2	8	11,76
4	S3	0	0,00
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 68 responden yang diteliti. Responden dengan pendidikan D3 ada 7 orang atau 10,29%, responden dengan pendidikan S1 ada 53 orang atau 77,94%, responden dengan pendidikan S2 ada 8 orang atau 11,76%, dan responden dengan pendidikan S3 ada 0 orang atau 0,00%.

4.2.5 Jabatan Responden

Berikut adalah distribusi pendidikan responden dari 68 responden yang diteliti.

Tabel 4.5 Jabatan Responden

No.	Smartphone Pilihan	Frekuensi	Persen (%)
1	Manajer	6	8,82
2	Supervisor	1	1,47
3	Auditor Senior	33	48,53
4	Auditor Junior	28	41,18
	Total	68	100,0

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa 68 responden yang diteliti. Responden dengan jabatan manajer ada 6 orang atau 8,82%, responden dengan jabatan supervisor ada 1 orang atau 1,47%, responden dengan jabatan auditor senior ada 33 orang atau 48,53%, dan responden dengan auditor junior ada 28 orang atau 41,18%.

4.3 Deskripsi variabel Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

4.3.1 Variabel *Locus Of Control* (X1)

Pada tabel 4.6 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel *Locus Of Control* (X1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Locus Of Control (X1)

SOAL	SKOR						
	ST S (1)	TS (2)	C (3)	S (4)	SS (5)	MEAN	SD
1	1	10	18	19	20	3,6912	1,09623
2	0	0	19	21	28	4,1324	0,82687
3	0	0	15	28	25	4,1471	0,75833
4	0	0	19	38	11	3,8824	0,65857
5	1	7	20	29	11	3,6176	0,93089
6	0	0	9	40	19	4,1471	0,62925
7	1	3	18	25	21	3,9118	0,94214
8	0	3	10	25	30	4,2059	0,85621
9	1	5	17	20	25	3,9265	1,02675
10	0	1	11	31	25	4,1765	0,75194
11	0	2	10	32	24	4,1471	0,77776
12	0	2	19	26	21	3,9706	0,84590
13	0	1	19	27	21	4,0000	0,81038
JUMLAH	4	34	204	361	281		
%	0,45	3,85	23,08	40,84	31,79	3,9966	0,8393

Sumber :Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Locus Of Control* (X1) dengan 13 soal dan 68 responden penelitian dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 13 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 4 kali atau 0,45%. Jawaban tidak setuju ada 34 kali atau 3,85%, jawaban cukup ada 204 kali atau 23,08 %, jawaban setuju ada 361 kali atau 40,84% dan jawaban sangat setuju ada 281 kali atau 31,79 %. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel *Locus Of Control* (X1).

4.3.2 Variabel Kinerja Auditor (X2)

Pada tabel 4.7 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Auditor (X2).

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Auditor (X2)

SOAL	SKOR						
	STS (1)	TS (2)	C (3)	S (4)	SS (5)	MEAN	SD
1	0	2	11	36	19	4,0588	0,75077
2	0	3	12	33	20	4,0294	0,80984
3	0	2	32	21	13	3,6618	0,82154
4	1	3	19	33	12	3,7647	0,84849
5	0	4	22	30	12	3,7353	0,82168

6	0	15	22	19	12	3,4118	1,02557
7	1	1	26	22	18	3,8088	0,90203
JUMLAH	2	30	144	194	106		
PROSENTASE	0,42	6,30	30,2 5	40,76	22,2 7	3,781514	0,854274

Sumber :Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Auditor (X2) dengan 7 soal dan 68 responden penelitian dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 7 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 2 kali atau 0,42 %. Jawaban tidak setuju ada 30 kali atau 6,30 %, jawaban cukup ada 144 kali atau 30,25 %, jawaban setuju ada 194 kali atau 40,76% dan jawaban sangat setuju ada 106 kali atau 22,27%. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel Kinerja Auditor (X2).

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Pada tabel 4.8 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (X3).

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)

SOAL	SKOR						
	STS (1)	TS (2)	C (3)	S (4)	SS (5)	MEAN	SD
1	0	1	4	35	28	4,3235	0,6565 7
2	0	2	8	46	12	4,0000	0,6464 6
3	0	2	15	26	25	4,0882	0,8417 3
4	0	1	16	28	23	4,0735	0,7976 9
5	0	0	13	29	26	4,1912	0,7382 4
6	0	0	7	34	27	4,2941	0,6478 2
7	0	0	8	29	31	4,3382	0,6826 3
8	0	1	20	26	21	3,9853	0,8194 0
9	0	1	14	31	22	4,0882	0,7675 4
JUMLAH	0	8	105	284	215		
PROSENTAS E	0,00	1,31	17,1 6	46,4 1	35,1 3	4,15357 8	0,73312

Sumber :Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan 9 soal dan 68 responden penelitian dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 9 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 0 kali atau 0,00 %. Jawaban tidak setuju ada 8 kali atau 0,31 %, jawaban cukup ada 105 kali atau 17,16 %, jawaban setuju ada 284 kali atau 46,41 % dan jawaban sangat setuju ada 215 kali atau 35,13 %. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel Komitmen Organisasi (X3).

4.3.4 Variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Pada tabel 4.9 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

SOAL	SKOR						
	STS (1)	TS (2)	C (3)	S (4)	SS (5)	MEAN	SD
1	0	2	11	36	19	4,0588	0,7507 7
2	0	3	12	33	20	4,0294	0,8098 4
3	0	2	32	21	13	3,6618	0,8215 4
4	1	3	19	33	12	3,7647	0,8484 9
5	0	4	22	30	12	3,7353	0,8216 8
6	0	15	22	19	12	3,4118	1,0255 7
7	1	1	26	22	18	3,8088	0,9020 3
8	0	0	14	36	18	4,0588	0,6885 5
9	0	2	7	31	28	4,2500	0,7605 0
10	0	2	13	40	13	3,9412	0,7098 9
11	0	3	8	37	20	4,0882	0,7675 4
12	0	4	13	32	19	3,9706	0,8459 0

JUMLAH	2	41	199	370	204		
PROSENTA SE	0,25	5,02	24,3 9	45,3 4	25,0 0	3,89828 3	0,81269 2

Sumber :Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) dengan 5 soal dan 100 responden penelitian dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 2 kali atau 0,25 %. Jawaban tidak setuju ada 41 kali atau 5,02 %, jawaban cukup ada 199 kali atau 24,39 %, jawaban setuju ada 370 kali atau 45,34 % dan jawaban sangat setuju ada 204 kali atau 25,00 %. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y).

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.10 UJI VALIDITAS

VARIABEL	SOAL	R hitung	KEPUTUSAN
<i>Locus Of Control (X1)</i>	1	0,388	Valid
	2	0,534	Valid
	3	0,449	Valid
	4	0,466	Valid
	5	0,417	Valid
	6	0,307	Valid
	7	0,544	Valid
	8	0,552	Valid
	9	0,501	Valid
	10	0,535	Valid
	11	0,459	Valid
	12	0,507	Valid
	13	0,415	Valid
Kinerja Auditor (X2)	1	0,514	Valid
	2	0,605	Valid
	3	0,626	Valid
	4	0,741	Valid
	5	0,618	Valid

	6	0,593	Valid
	7	0,583	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	1	0,491	Valid
	2	0,626	Valid
	3	0,593	Valid
	4	0,652	Valid
	5	0,709	Valid
	6	0,608	Valid
	7	0,653	Valid
	8	0,514	Valid
	9	0,485	Valid
<i>Dysfunctional Audit Behavior (Y)</i>	1	0,539	Valid
	2	0,590	Valid
	3	0,542	Valid
	4	0,655	Valid
	5	0,545	Valid
	6	0,663	Valid
	7	0,634	Valid
	8	0,521	Valid
	9	0,539	Valid
	10	0,462	Valid
	11	0,499	Valid
	12	0,549	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 4.10 diatas, pada masing-masing butir soal nilai R hitung > R tabel (0,2387). Sehingga data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap butir soal pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Nilai R tabel dapat dilihat pada lampiran R tabel dengan jumlah data 68. Sedangkan R hitung dapat dilihat pada lampiran output SPSS pada kolom Corrected Item-Total Correlation.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 UJI RELIABILITAS

VARIABEL	Koefisien Alpha Cronbach's	KEPUTUSAN
X1	0,823	Reliabel
X2	0,849	Reliabel
X3	0,861	Reliabel
Y	0,873	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel 4.11 diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel *Locus Of Control* (X1), Kinerja Auditor (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,7 sehingga terbukti reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Normalitas

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

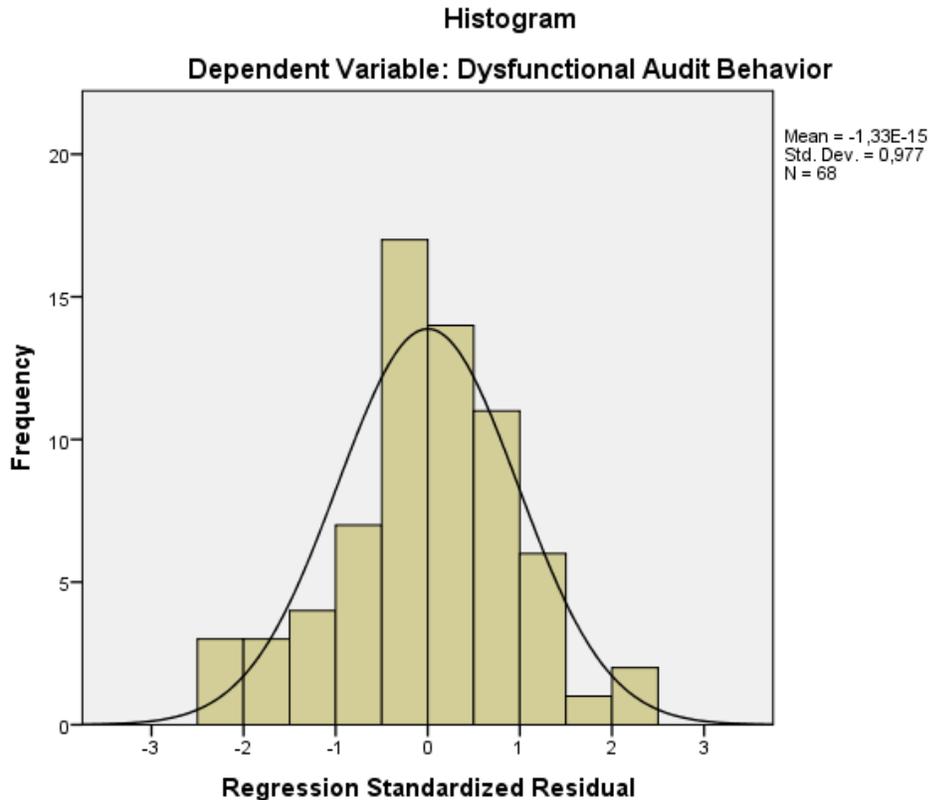
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,84795700
	Absolute	,066
Most Extreme Differences	Positive	,063
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi pada standardized residual adalah $0,925 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal.

Grafik 4.1



Dapat diperhatikan juga pada grafik diatas bahwa grafik yang dibentuk menunjukkan distribusi normal sehingga asumsi normalitas. terpenuhi. Sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

4.5.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variable bebas saling

berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya Variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.

Tabel 4.13 PERHITUNGAN MULTIKOLINIERITAS

Coefficients a

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,653	1,531
X2	0,745	1,342
X3	0,544	1,837

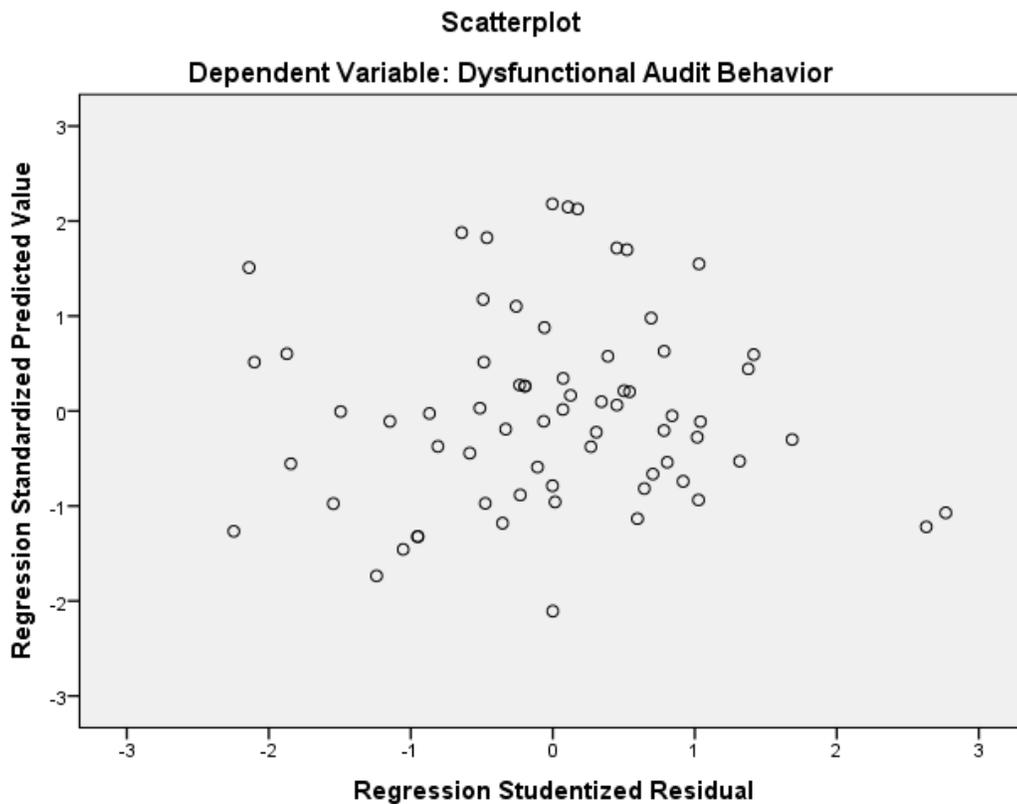
a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.12 tersebut didapatkan nilai tolerance untuk variabel bebasnya > 0,1 dan VIF nya < 10. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Grafik 4.2



Dari grafik Scatterplot diatas ini terlihat titik-titik terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas *Locus Of Control* (X1), Kinerja Auditor (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) sedangkan variabel terikat (Y) adalah *Dysfunctional Audit Behavior*. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2 dan X3 terhadap variabel terikat Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel 4.14 dibawah ini

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,817	2,207		,823	,414		
1 Locus Of Control	,107	,046	,105	2,340	,022	,653	1,531
Kinerja Auditor	1,212	,061	,832	19,716	,000	,745	1,342
Komitmen Organisasi	,196	,069	,141	2,850	,006	,544	1,837

a. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behavior

Sumber: *Data Primer Diolah*

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,817 + 0,107X_1 + 1,212X_2 + 0,196X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Dysfunctional Audit Behavior*

a = nilai intersep (konstanta)

b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel *Locus Of Control*

X2 = Variabel Kinerja Auditor

X3 = Variabel Komitmen Organisasi

e = error

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

1. Nilai variabel dependen *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 1,817 dengan catatan jika variabel independen *Locus Of Control* (X1), Kinerja Auditor (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) tidak mempengaruhi variabel dependen *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)
2. Pengaruh variabel independen *Locus Of Control* (X1) terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,107 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel *Locus Of Control* (X1) sebesar satu satuan maka variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) akan meningkat sebesar sebesar 0,107 dengan catatan variabel Kinerja Auditor (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) tetap.

3. Pengaruh variabel independen Kinerja Auditor (X2) terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 1,212 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Kinerja Auditor (X2) sebesar satu satuan maka variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) akan meningkat sebesar sebesar 1,212 dengan catatan variabel *Locus Of Control* (X1) dan Komitmen Organisasi (X3) tetap.
4. Pengaruh variabel independen Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,196 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar satu satuan maka variabel *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) akan meningkat sebesar sebesar 0,196 dengan catatan variabel *Locus Of Control* (X1) dan Kinerja Auditor (X2) tetap.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji T

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas variabel *Locus Of Control* (X1), Kinerja Auditor (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y). Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel (Y) terikat. Lihat tabel 4.15 ini :

Tabel 4.15 PERHITUNGAN UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,817	2,207		,823	,414		
1 Locus Of Control	,107	,046	,105	2,340	,022	,653	1,531
Kinerja Auditor	1,212	,061	,832	19,716	,000	,745	1,342
Komitmen Organisasi	,196	,069	,141	2,850	,006	,544	1,837

a. Dependent Variable: Dysfunctional Audit Behavior

Sumber : Data yang diolah peneliti

4.7.1.1 Pengaruh Variabel *Locus Of Control* (X1) Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*(Y)

Hipotesis Ho : Secara parsial variabel *Locus Of Control* (X1) tidak berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y). H1 : secara parsial variabel *Locus Of Control* (X1) berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)). Nilai signifikansi yaitu 0,022, Nilai t hitung adalah 2,340 dan Nilai t tabel yaitu 1,668.

Karena nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ dan t hitung $2,340 > t$ tabel $1,668$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Locus Of Control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y).

4.7.1.2 Pengaruh Variabel Kinerja Auditor (X2) Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Hipotesis H_0 secara parsial variabel Kinerja Auditor (X2) tidak berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y). H_1 : secara parsial variabel Kinerja Auditor (X2) berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)). Nilai signifikansi adalah $0,000$, Nilai t hitung yaitu $19,716$ dan Nilai t tabel adalah $1,668$.

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $19,716 > t$ tabel $1,668$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kinerja Auditor (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

4.7.1.3 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X3) Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

Hipotesis H_0 : secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)). H_1 : secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)). Nilai signifikansi adalah $0,006$, Nilai t hitung yaitu $2,850$ Nilai t tabel adalah $1,668$.

Karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan t hitung $2,850 > t$ tabel $1,668$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* (Y)

4.7.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,911	1,89077

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, *Locus Of Control*

b. Dependent Variable: *Dysfunctional Audit Behavior*

Dari tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R), yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen (*Locus Of Control* (X1), Kinerja Auditor (X2), dan Komitmen Organisasi (X3)) terhadap variabel dependen (*Dysfunctional Audit Behavior* (Y)) sebesar 0,957. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0,915 atau 91,5% nilai ini menunjukkan bahwa 91,5% *Dysfunctional Audit Behavior* (Y) dipengaruhi oleh

Locus Of Control (X1), Kinerja Auditor (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hal ini dapat dibuktikan nilai signifikan yang didapatkan melalui uji t yaitu sebesar 0,022 dimana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari batas nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Locus Of Control* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudin, Anisyakurillah & Harini (2010) menjelaskan dan mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki internal dan external *locus of control* yang tinggi, maka auditor menunjukkan kecenderungan yang rendah untuk mendukung dan menerima perilaku *dysfunctional audit behavior*.

Berdasarkan jawaban responden mengenai indikator frekuensi *locus of control* yang didapatkan dari para auditor, 0,45% menjawab sangat tidak setuju, 3,85% menjawab tidak setuju, 23,08 % menjawab jawaban cukup, 40,84% responden menjawab setuju dan sisanya 31,79 % responden menjawab sangat setuju. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada variabel *Locus Of Control*.

Pada individu yang mempunyai *locus of control external* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *Locus of control external* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka sendiri seperti keberuntungan, serta lebih banyak mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan. Auditor dapat melakukan *dysfunctional audit behavior* ketika menghadapi ketidakpercayaan pada diri sendiri atau dengan lingkungannya sehingga cenderung menunda dalam penyelesaian auditnya atau menunda penyampaian laporan keuangan suatu perusahaan yang mendapat *unqualified opinion* dari akuntan publik. Semakin tinggi tingkat *Locus of control external* pada diri auditor, maka semakin tinggi kesempatan auditor melakukan *dysfunctional Audit Behavior*.

4.8.2 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dysfunctional audit behavior. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan Uji T atau pengujian secara parsial, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal itu berarti kinerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap dysfunctional audit behavior dan

hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki (2016) yang menjelaskan bahwa auditor 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.

Berdasarkan jawaban dari responden yaitu para auditor mengenai indikator frekuensi kinerja auditor, didapatkan hasil yaitu sebesar 0,42 % responden menjawab sangat tidak setuju, 6,30 % menjawab tidak setuju, 30,25 % menjawab cukup, jawaban setuju ada 40,76% dan jawaban sangat setuju ada 22,27%. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar 63.03% responden menjawab setuju pada variabel kinerja auditor.

Kinerja auditor dapat terlihat pada saat auditor melakukan tugas auditnya. Auditor yang memiliki kinerja rendah tetapi probilitasnya tinggi bisa saja terlibat perilaku disfungsi karena penyimpangan perilaku dianggap sebagai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi ketika auditor menganggap tujuan dan target organisasi tidak dapat dipenuhi dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam perikatan.

4.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behavior

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

dysfunctional audit behavior. Hipotesis ketiga diterima berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikan pada variabel ini lebih kecil daripada 0,05 yaitu sebesar 0,006. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Otley dan Pierce (1996) dalam Febrina (2012) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dysfunctional Audit Behavior*.

Berdasarkan jawaban dari 68 responden mengenai komitmen organisasi terhadap *dysfunctional Audit Behavior* bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 0,31 % responden tidak setuju, 17,16 % responden menjawab cukup, 17,16 % responden menjawab cukup, lalu 46,41 % responden menjawab sangat setuju.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh *Locus of Control*, Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* yang dihasilkan yaitu variabel dependen pada seluruh auditor yang terdaftar di KAP yang ada di Sumatera bagian Selatan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Locus Of Control terhadap Dysfunctional Audit Behavior
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara Kinerja Auditor terhadap Dysfunctional Audit Behavior
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Dysfunctional Audit Behavior

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh *Locus of Control*, Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*. Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang diharapkan dapat memberikan gambaran bagi -Openelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Berikut

adalah keterbatasan yang dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu *Locus of Control*, Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi.
2. Sampel auditor yang diambil hanya dari auditor yang terdaftar di KAP yang terdapat di Sumatera bagian Selatan.
3. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner memiliki kelemahan seperti adanya kemungkinan responden tidak benar-benar serius dalam memberikan tanggapan atau jawaban mengenai pertanyaan yang telah disediakan

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan :

1. Menambahkan variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini sehingga pembahasan di penelitian ini tidak monoton
2. Memperluas cakupan dan sumber data yang diambil, sehingga data yang dihasilkan lebih banyak untuk diteliti dan lebih akurat dalam mendapatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Basudewa, Dewa Gede Agung dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati. 2015. *“Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit”*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.13, Hal: 944-972.
- Chairunnisa, Desi, dkk. 2014. Pengaruh Locus of Contol, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit. JOM FEKON Vol. 1 No. 2.
- Donnelly, P. D., Quirin J. J., and O’Bryan D. 2003, “Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristics”, Behavioral Research In Accounting, Vol. 15. pp. 87-110.
- Evanauli, Ratna Prasetyoningrum dan Ietje Nazaruddin. 2013. *“Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor”*. Jurnal Akuntansi & Investasi Vol. 14 No.2, Hal: 158-167.
- Faridah, Eva. 2015. *“Pengaruh Locus Of Control Terhadap Dysfunctional Audit Behavior Pada Kantor Akuntan Publik (KAP)_{SEP} Drs. Suparno Supardjo Cirebon”*. Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi Vol. 3, No. 1, Hal: 28-38.
- Febrina, Husna Lina dan Dr. P. Basuki Hadiprayitno, MBA., M.Acc., Akt. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan

Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. Diponegoro Journal of Accounting.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariani, Meilinda dan Ahmad Adri. 2017. “*Pengaruh Locus Of Control, Turnover Intention, Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi^{[1][1]}Di Dki Jakarta*”. Jurnal Riset Akuntansi Keuangan Vol. 2 No. 2, Hal: 163-176.

Harini, D., A. Wahyudin dan A. Anisykurillah. 2010. “*Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*”. Paper dipresentasikan di Simposium Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto.

Hartati, Nian Lucky. 2012. “*Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional atas Prosedur Audit*”. Accounting Analysis Journal.

Hehanusa, Maria. 2013. “*Pengaruh Locus of Control Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dengan Kinerja Auditor sebagai^{[1][1]}Variabel Mediasi^{[1][1]}(Studi Empiris pada BPKP dan BPK RI Perwakilan Provinsi Maluku)* ”. Jurnal Ekonomi Cita Ekonomika Volume VII, No. 2, Hal: 196-

303.

Indramika, Herdiana Pravitasari. 2012. *“Pengaruh Kinerja Auditor, Lokus Kontrol, Dan Keinginan Berpindah Terhadap Perilaku Disfungsional Audit^{[1][1]}(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surakarta Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”*. Skripsi. Surakarta^{[1][1]} (ID): Universitas Sebelas Maret.

Lina Febrina, Husna. Basuki Hadiprayitno. 2012. *“Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta)”*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Luthans, F. (2011). *“Organizational Behavior : An Evidence Based Approach”* (Twelfth Edition ed.). New York: McGraw- Hill.

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.

Mendlowitz, Edward (june 2012). *“Carousel of Progress”*, Journal of Accountancy (American Institute of Certified Public Accountants), 213 (6);16

Otley dan Pierce. 1996. *“Auditor Time Budget Pressure : Consequences and Antecedents.” Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, Volume 9, No. 1.

- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. (2010). "Dysfunctional audit behaviour: an exploratory study in Malaysia". *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162-173.
doi:10.1108/13217341011059417
- Pertiwi, Dian. Andreas, dan Nur Azlina. 2015. "*Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Dan Kualitas Hasil Audit*". *Jurnal Akuntansi*, Vol.4, No.1, Hal: 70-85.
- Pujaningrum, Intan dan Arifin Sabeni. 2012. "*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)*". *Diponegoro Journal Of Accounting* Vol. 1, No. 1, Hal: 1-15.
- Rindawan, Fatiah Putri. 2018. "*Tekanan Anggaran Waktu, Locus Of Control, Kinerja Dan Niat Mengundurkan Diri: Perilaku Audit Disfungsional*". *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Vol. 14 No.1, Hal: 28-39.
- Rizqa Anita, Rita Anugerah & Zulbahridar. 2016. "*Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*^[1]_[sEP]*(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera)*". *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, Hal: 114-128.
- Robbins, Stephen P. 2001. "Perilaku Organisasi". Edisi Kedelapan. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. "Perilaku Organisasi

Organizational Behavior”. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.

Sitanggang, Hotmarojahan. 2015. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris Pada Kap Di Bapepam-Lk Di Jakarta)*”. Skripsi. Bandung (ID): Universitas Widyatama.

Soemanto, Wasty. 2006. “Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan”. Jakarta: PT Rineka Cipata.^[1]_[5EP]

Srimindarti, Ceacilia. Sunarto, dan Listyorini Wahyu Widati. 2015. “*The Effects Of Locus Of Control And Organizational Commitment To Acceptance Of Dysfunctional Audit Behavior Based On The Theory Of Planned Behavior*”. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 7, Hal: 27-35.

Sujarweni, V. Wiratna. 2016. “*Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*”. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.

Triono., Hermawan dan Debby Setiawan. 2012. “*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasional, Dan Posisi Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Kasus pada KAP di Semarang)*”. Forum Bisnis & Keuangan I, Semarang.

Utami, Rizca Tri. 2016. "*Pengaruh Locus Of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, Dan Turnover Intention Terhadap Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Selatan)*". Jurnal Akuntansi Bisnis Vol.03, No. 01, Hal: 1-22.

Wibowo, Monica Melsa Yunita. 2015. "*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnoverintention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor*". Jurnal Akuntansi Bisnis, Vol. XIV No. 27, Hal: 92-110.

ISI KUESIONER

A. LOCUS OF CONTROL

Pada bagian ini, Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan berikut yang menggambarkan locus of control eksternal dan locus of control internal.

NO	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan adalah apa yang saya kerjakan					
2	Pada kebanyakan pekerjaan, saya dapat dengan mudah menyelesaikan apa pun yang saya tetapkan untuk diselesaikan.					
3	Jika saya tahu apa yang saya inginkan dari pekerjaan, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Jika karyawan tidak setuju dengan keputusan atasan, mereka seharusnya melakukan sesuatu untuk menunjukkan ketidaksetujuan.					
5	Mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan lebih merupakan suatu keberuntungan.					
6	Menghasilkan uang adalah semata-mata masalah keberuntungan.					
7	Kebanyakan orang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik jika mereka berusaha.					
8	Promosi biasanya merupakan masalah keberuntungan					
9	Promosi akan diberikan pada pegawai yang berkinerja baik					
10	Untuk menghasilkan banyak uang, saya harus mengenal orang-orang yang tepat					
11	Diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi karyawan yang terkenal di banyak pekerjaan.					

12	Reward seharusnya diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik					
13	Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan uang banyak dan uang sedikit adalah keberuntungan					

B. KINERJA AUDITOR

Dalam bagian ini, responden diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan berikut yang menggambarkan kinerja responden. Skala 5 (sangat setuju) menunjukkan kontribusi auditor yang besar dalam setiap tahapan audit.

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.					
2	Hasil pekerjaan saya selalu di nilai sangat bagus.					
3	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan.					
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.					
5	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya.					
6	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.					
7	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.					

C. KOMITMEN ORGANISASI

Pada bagian ini, diberikan sejumlah pernyataan yang menggambarkan komitmen organisasi seorang auditor terhadap kantor akuntan publik tempatnya bekerja.

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersedia berusaha lebih keras dari apa yang ditetapkan oleh organisasi ini, supaya organisasi ini sukses					
2	Saya akan berbicara pada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus					
3	Saya akan menerima semua bentuk penugasan agar tetap dapat bekerja di organisasi ini					
4	Saya menemukan kesamaan antara nilai-nilai diri saya dengan nilai-nilai organisasi					
5	Saya akan bercerita pada orang lain bahwa saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
6	Organisasi ini sungguh-sungguh memberikan inspirasi bagi saya untuk bekerja dengan baik					
7	Saya sangat bahagia memilih bergabung dengan organisasi ini sebagai tempat bekerja daripada organisasi lainnya, sejak sa ya pertama kali memutuskan untuk bergabung dengan organisasi ini.					
8	Bagi saya organisasi ini adalah tempat terbaik untuk bekerja.					
9	Saya sungguh-sungguh peduli terhadap nasib organisasi ini.					

D. DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR

Pada bagian ini, diberikan sejumlah pernyataan mengenai dysfunctional audit behavior (perilaku audit disfungsi). Perilaku audit disfungsi dapat ditunjukkan dalam 3 cara, yaitu:

1. Premature Sign Off (penghentian prosedur audit tanpa menggantinya) ^[1]_[SEP]
2. Underreporting Of Time (melaporkan waktu pelaksanaan audit yang tidak sesuai dengan waktu aktual) ^[1]_[SEP]
3. Altering Of Audit Procedure (mengganti prosedur audit yang telah ^[1]_[SEP]ditetapkan sebelumnya) ^[1]_[SEP]

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima auditor melakukan premature sign-off jika:					
	a. Auditor percaya tahapan audit selanjutnya hingga tahapan audit selesai tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika diselesaikan.					
	b. Auditor tahun sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pencatatan atau system klien.					
	c. Pengawas audit tidak setuju (over time) dalam setiap penugasan dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan tahapan audit.					
	d. Auditor percaya bahwa tahapan audit tidak diperlukan.					
2	Saya menerima auditor melakukan underreporting of time (URT) jika :					
	a. URT meningkatkan kesempatan bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan kemajuan.					
	b. URT meningkatkan penilaian kinerja.					
	c. URT tersebut disarankan oleh pengawas menengah mereka					
	d. Auditor lain juga melakukan URT dan URT ini dilakukan agar bisa bersaing dengan auditor lain.					
3	Saya menerima auditor merubah atau Mengganti prosedur audit (altering/replacement of audit procedure) dalam suatu penugasan jika :					
	a. Auditor percaya bahwa prosedur audit semula tidak diperlukan.					
	b. Audit sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pada bagian ini dengan sistem klien.					
	c. Auditor tidak percaya prosedur semula akan menemukan suatu kesalahan.					

	d. Auditor di bawah tekanan waktu (time pressure) untuk menyelesaikan audit.					
--	--	--	--	--	--	--

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dan jawaban kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik semata.