

PENERIMAAN AUDITOR TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU AUDIT MELALUI PENDEKATAN KARATERISTIK PERSONAL AUDITOR

Disusun Oleh:

Mila Susanti

Bambang Subroto, SE., MM, Ak, Dr, Prof

Jurusan Akuntansi, FEB, Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang

Email: milasusanti18@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed at examining the effect of personal characteristics of auditors toward acceptance of dysfunctional auditor behavior. Samples of this research were auditors in East Java who have experience working as an auditor for at least one year and ever did a general audit of the financial statements of the company. Setting those criteria, 110 auditors met the criteria to be taken as samples of this research. The research data collection was conducted by means of questionnaire. The results showed that the auditor's acceptance of dysfunctional audit behavior is not affected by external locus of control. Improving employee's performance led to an increase in the auditor's acceptance of dysfunctional behavior, while decreasing turnover intentions lead to an increase in the auditor's acceptance of dysfunctional behavior. The results also revealed that turnover intention is affected by the external locus of control, employee's performance and organizational commitment. In addition, it can be concluded that employee performance and organizational commitment is not affected by an external locus of control.

Keywords: Acceptance of dysfunctional auditor behavior, external locus of control, employee's performance, turnover intention, organizational commitment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor (penyimpangan perilaku audit). Sampel pada penelitian ini adalah auditor di Jawa Timur yang memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor minimal satu tahun dan pernah melakukan audit umum atas laporan keuangan perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 110 auditor. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal. Peningkatan kinerja karyawan menyebabkan peningkatan penerimaan perilaku disfungsi auditor, sedangkan penurunan keinginan berpindah kerja menyebabkan peningkatan penerimaan perilaku disfungsi auditor. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Selain itu, dapat disimpulkan pula bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal.

Kata kunci: Penerimaan perilaku disfungsi auditor, lokus kendali eksternal, kinerja karyawan, keinginan berpindah kerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai persentase perbandingan antara Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan emiten sebesar 97,04%, Singapura sebesar 74,07%, Thailand sebesar 65,78% sedangkan Malaysia sebesar 35,26%. Berdasarkan perbandingan dengan tiga negara tersebut, Indonesia mempunyai persentase perbandingan yang terbesar. Hal itu memicu munculnya persaingan antar *audit firm*, misalnya persaingan untuk mendapatkan klien. Persaingan antar *audit firm* dapat mempengaruhi perilaku auditor. Menurut teori disonansi, ketika individu menghadapi situasi yang bertentangan, ia akan cenderung melakukan tindakan untuk mengurangi ketidaksesuaian tersebut (Siegel dan Marconi, 1989). Pada situasi persaingan yang kuat, auditor akan dihadapkan dengan dua hal yang bertentangan, yaitu harus melakukan penugasan

audit secara berkualitas, namun *fee audit* diminimalisasi, sehingga memotivasi auditor melakukan tindakan untuk mengurangi ketidaksesuaian tersebut. Solusi yang paling mudah dilakukan adalah melakukan tindakan menyimpang (perilaku disfungsional audit).

Penelitian terkait perilaku disfungsional audit di Indonesia diantaranya telah dilakukan oleh Maulina, Anggraini dan Anwar (2010). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari 57 auditor di KAP Jakarta Selatan, sebanyak 32 auditor (56,14%) menjawab sangat setuju dan 20 auditor (35,09%) menjawab setuju untuk melakukan *premature sign-off*. Selain itu, penelitian Simanjuntak (2008) mengungkapkan bahwa 75% dari 520 auditor memilih melakukan tindakan penurunan kualitas audit dalam situasi *time budget pressure* tinggi dan pengujian *compliance* serta 69% memilih melakukan tindakan penurunan kualitas audit dalam situasi *time budget pressure* tinggi dan pengujian substantif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat fenomena perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor di Indonesia.

Penelitian lain di Indonesia menunjukkan tingkat perilaku disfungsional auditor yang kecil. Penelitian Lestari (2010) yang meneliti penyimpangan perilaku audit secara aktual menunjukkan bahwa dari 63 auditor di KAP Semarang, 81% auditor mengaku tidak pernah melakukan *premature sign-off* dan hanya 19% yang mengaku pernah melakukan *premature sign-off*. Ariani dan Lautania (2008) yang meneliti perilaku disfungsional secara aktual mengungkapkan bahwa dari 61 auditor di Banda Aceh, hanya 23% yang mengaku pernah melakukan *premature sign-off* dan sisanya mengaku tidak pernah melakukan *premature sign-off*. Beberapa penelitian tersebut dapat memberikan bukti adanya perilaku penyimpangan audit yang dilakukan oleh auditor di Indonesia.

Berdasarkan *Statements on Auditing Standards* Nomor 82, sikap (*attitudes*) auditor merupakan indikator dari perilaku aktual yang dilakukan auditor tersebut (American Institute of Certified Public Accountants, 1997). Pikiran pribadi yang diyakini auditor akan mempengaruhi keinginan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Seseorang yang menerima perilaku tertentu akan cenderung melakukan perilaku tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini menguji penerimaan auditor terhadap perilaku penyimpangan audit dan bukan secara aktual.

Pada penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan, seperti tekanan waktu dan metode pengawasan dapat menyebabkan perilaku disfungsional (Donnelly, Quirin dan O'Bryan, 2003). Meski demikian, belum ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh karakteristik personal auditor terhadap perilaku disfungsional (Malone dan Roberts, 1996) hingga akhirnya diteliti oleh Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003). Di Indonesia terdapat penelitian terkait perilaku disfungsional melalui pendekatan karakteristik personal auditor antara lain Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010), Fatimah (2010), Istanti (2009) serta Irawati dan Mukhlisin (2005). Menurut Fatimah (2010), perilaku disfungsional dapat disebabkan oleh faktor internal (persepsi dengan dirinya sendiri) dan eksternal (tekanan akan tuntutan profesinya). Faktor internal sekaligus faktor penentu yang membedakan penerimaan perilaku disfungsional adalah karakteristik personal (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Karakteristik personal tersebut antara lain lokus kendali (*locus of control*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), keinginan berhenti bekerja (*turnover intention*) dan kinerja karyawan (*employee performance*).

Penelitian ini adalah penelitian yang meriplikasi penelitian Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003). Penelitian Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara karakteristik personal auditor yang berupa lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja terhadap penerimaan penyimpangan perilaku audit. Di Indonesia, penelitian serupa dengan Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) dilakukan oleh Irawati dan Mukhlisin (2005), Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010) dan Fatimah (2012). Sama halnya dengan Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003), penelitian tersebut juga menemukan bukti bahwa karakteristik personal yang berupa lokus kendali, komitmen organisasi, keinginan berpindah kerja dan kinerja pribadi karyawan berpengaruh terhadap penerimaan penyimpangan perilaku auditor.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) terletak pada lokasi objek penelitian, yaitu auditor yang bekerja di Jawa Timur, Indonesia. Dengan lokasi yang berbeda, maka akan memunculkan karakteristik yang berbeda karena pada masing-masing negara mempunyai budaya organisasi yang berbeda pula. Budaya organisasi akan mempengaruhi karakteristik personal individu. Selain itu, lokasi objek penelitian milik Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) adalah Amerika Serikat, dimana negara tersebut memiliki tingkat persaingan auditor yang berbeda dengan Indonesia. Tingkat persaingan yang berbeda akan mempengaruhi tingkat tekanan yang dirasakan oleh auditor, dimana

tekanan tersebut akan memicu munculnya penyimpangan perilaku audit. Berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit? 2) Apakah lokus kendali eksternal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah lokus kendali eksternal, komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja? 4) Apakah lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Perubahan Sikap

Teori konsistensi mengasumsikan bahwa individu berusaha untuk mempertahankan sebuah konsistensi atau kongruensi antara sikap dan perilaku mereka (Siegel dan Marconi, 1989). Teori ini memandang bahwa perubahan sikap adalah hal yang rasional dan merupakan proses kognitif bagi seseorang ketika ia menyadari adanya inkonsistensi antara sikap dan perilaku. Seseorang akan termotivasi untuk memperbaiki inkonsistensi tersebut dengan mengubah sikap ataupun perilakunya. Menurut Siegel dan Marconi (1989), teori konsistensi menyatakan bahwa hubungan antara sikap dan perilaku adalah seimbang ketika tidak ada tekanan kognitif pada sistem.

Teori disonansi adalah variasi dari teori konsistensi. Teori ini menitikberatkan pada hubungan antara unsur-unsur kognitif, misalnya informasi, keyakinan dan pemikiran seseorang tentang dirinya (Siegel dan Marconi, 1989). Teori disonansi kognitif ada ketika seseorang mempunyai dua pemikiran yang berkebalikan. Teori disonansi mengungkapkan bahwa seseorang memiliki kecenderungan untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian. Ketidakesesuaian dapat dikurangi dengan cara, yaitu menurunkan jumlah atau pentingnya unsur-unsur ketidaksesuaian.

Self-Perception Theory menyatakan bahwa seseorang mengembangkan sikap berdasarkan bagaimana ia mengamati dan menafsirkan perilakunya (Siegel dan Marconi, 1989). Dengan kata lain, teori ini mengungkapkan bahwa sikap tidak menentukan perilaku, namun sikap terbentuk setelah perilaku terjadi agar sikap dan perilaku dapat konsisten. Teori fungsional mengasumsikan bahwa sikap akan muncul sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu (Siegel dan Marconi, 1989). Perubahan sikap dapat terjadi jika seseorang menemukan apa yang ia butuhkan dan mengembangkan stimulan berdasarkan kebutuhannya tersebut.

Perilaku Disfungsi Audit

Perilaku disfungsi audit merupakan bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor dapat memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Secara umum, terdapat beberapa perilaku auditor yang diakibatkan oleh tekanan, yaitu memanipulasi pencatatan waktu (*time records*), menilai bukti dan dokumen klien secara dangkal, melakukan penghentian langkah audit secara dini dan melaporkan *chargeable time* yang tidak sebenarnya (Soobaroyen dan Chengabroyan, 2006). Menurut Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003), perilaku disfungsi audit (*Dysfunctional Audit Behavior*) dapat mengakibatkan penurunan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.

Premature sign-off terjadi ketika auditor harus menyelesaikan prosedur audit, tetapi tidak melakukan atau menghilangkan prosedur tersebut dan tidak menggantinya dengan prosedur lain (Shapeero, Koh dan Killough, 2003). *Premature sign-off* merupakan salah satu tipe utama perilaku penurunan kualitas audit (Alderman dan Deitrick, 1982; Otley dan Pierce, 1996) karena dapat mempengaruhi kualitas audit secara langsung.

Underreporting of audit time merupakan salah satu bentuk perilaku disfungsi yang dapat membahayakan kualitas audit secara tidak langsung (Smith dan Hutton, 1995). KAP dapat sukses dalam melaksanakan fungsi mereka bergantung pada keakuratan pemenuhan waktu yang dilakukan oleh auditor (Rasuli, 2009). Apabila auditor menyelesaikan jam pekerjaan yang dibebankan dan tidak membebaskan *chargeable time* tersebut pada klien, maka akan menyebabkan munculnya *underreporting of audit time* (Fatimah, 2010). Menurut hasil penelitian Shapeero, Koh dan Killough (2003), mayoritas akuntan yang diteliti melaporkan waktu lebih pendek terhadap *chargeable time*, tidak mencatat *chargeable time* atau mengganti kategori *chargeable time* menjadi *non-chargeable time*. Selain itu, penelitian Kelley dan Seiler (1982) membuktikan bahwa 33% dari 21 auditor senior mengaku terkadang melakukan *underreporting of time* karena adanya tekanan anggaran waktu. Bahkan, hasil penelitian Soobaroyen dan

Chengabroyan (2006) menunjukkan bahwa 77% dari 52 auditor menjawab setuju dan sangat setuju jika pada kenyataannya auditor bekerja di rumah dan tidak melapor waktu tersebut.

Altering and replacing of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Salah satu standar umum auditing menyatakan bahwa profesionalitas akuntan publik wajib digunakan secara bijak. Sejalan dengan pernyataan standar pekerjaan lapangan, dimana dalam memperoleh bukti audit yang kompeten, auditor harus melakukan beberapa tahap, yaitu inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan dan konfirmasi sehingga bukti tersebut dapat digunakan sebagai dasar auditor untuk menyatakan opini atas laporan keuangan yang diaudit (Fatimah, 2010).

Lokus Kendali

Febrina (2012) mendefinisikan lokus kendali sebagai persepsi atau pandangan individu mengenaifaktor yang mengendalikan nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas pencapaian dalam keberhasilan diri. Lokus kendali merupakan variabel penting untuk menjelaskan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi (Spector, 1982). Rotter (1966) menyatakan bahwa individu memiliki dua persepsi terkait pencapaian kesuksesan mereka, yaitu berasal dari usaha sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan eksternal. Lokus kendali internal didefinisikan oleh Rotter (1966) sebagai tingkatan dimana individu menganggap bahwa *reinforcement* bergantung pada perilaku mereka sendiri, sedangkan apabila individu menganggap *reinforcement* berasal dikendalikan oleh yang lain (di luar individu), misalnya keberuntungan atau nasib maka disebut lokus kendali eksternal. Individu yang memiliki lokus kendali eksternal cenderung melakukan tindakan manipulasi sebagai mekanisme pertahanan ketika mereka merasa tidak memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan di suatu organisasi (Solar & Bruehl, 1971).

Penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menunjukkan bahwa auditor dengan lokus kendali eksternal cenderung lebih menerima perilaku disfungsional. Hasil penelitian Gable dan Dangelo (1994) menghasilkan fakta bahwa adanya hubungan yang positif antara lokus kendali eksternal individu dengan keinginan menggunakan manipulasi untuk memperoleh tujuan personal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan penerimaan terhadap tujuan atau nilai-nilai organisasi dan memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Menurut Porter, Steers dan Boulian (1973), komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 3 karakteristik, yaitu (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi dan (3) keinginan yang sangat kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Keinginan Berpindah Kerja

Menurut Malone dan Roberts (1996), keinginan yang dirasakan auditor untuk segera meninggalkan organisasi tempat ia bekerja saat ini cenderung terlibat pada penyimpangan perilaku audit karena mereka merasa tidak khawatir atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila perilaku tersebut terdeteksi oleh pimpinannya. Penelitian Fatimah (2010) menunjukkan bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) kerja berhubungan positif dengan perilaku disfungsional.

Kinerja Karyawan

Kinerja auditor merupakan performa yang berhasil dicapai oleh auditor atas usahanya dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi salah satu standar penilaian untuk mengukur hasil kerja yang sudah dilakukannya (Hanif, 2013). Menurut Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), tidak ada bukti yang meyakinkan terkait hubungan antara kinerja dengan perilaku disfungsional karena tujuan melakukan tindakan penyimpangan adalah untuk memanipulasi penilaian kinerja sehingga sulit untuk mengetahui indikator kinerja yang sebenarnya. Perilaku disfungsional muncul pada situasi dimana individu merasa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan melalui usaha mereka sendiri (Gable dan Dangelo, 1994).

Kerangka Teori dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan teori fungsional, individu dengan lokus kendali eksternal cenderung melakukan perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya. Penelitian Gable dan Dangelo (1994) serta Solar dan Bruehl (1971) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lokus kendali eksternal dengan keinginan untuk melakukan penipuan atau manipulasi agar dapat mencapai tujuan pribadi. Individu yang memiliki lokus kendali eksternal cenderung melakukan tindakan manipulasi sebagai mekanisme pertahanan ketika mereka merasa tidak memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan di suatu

organisasi (Solar dan Bruehl, 1971). Hasil penelitian Gable dan Dangelo (1992) mengungkapkan bahwa persepsi manajer terkait kekuasaannya dalam struktur organisasi akan memperkuat hubungan antara perilaku disfungsional dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Febrina (2012), Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010), Fatimah (2010) dan Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menunjukkan bahwa *external locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Penelitian Gable dan Dangelo (1994) menyimpulkan bahwa perilaku disfungsional dapat terjadi apabila seseorang atau individu merasa tidak mampu untuk mengupayakan pencapaian hasil yang sesuai dengan ekspektasinya melalui usaha sendiri. Solar dan Bruehl (1971) menambahkan bahwa seorang individu cenderung melakukan tindakan yang menyimpang ketika ia menunjukkan tingkat performa kerja yang berada di bawah harapan pribadi atau pimpinan karena dengan tingkat kinerja yang rendah maka ia merasa tidak ada kemampuan untuk dapat mempertahankan posisinya pada organisasi melalui usaha sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki persepsi baik terhadap kinerja pribadi akan memiliki tingkat penerimaan yang rendah terhadap perilaku disfungsional. Sesuai dengan teori disonansi, auditor yang memiliki persepsi buruk terhadap kinerja pribadi sedangkan mereka dituntut bekerja dengan kemampuan yang baik, maka keadaan yang berlawanan tersebut memotivasi auditor untuk menghilangkan ketidaksesuaian tersebut dengan cara melakukan perilaku disfungsional auditor.

Teori konsistensi berasumsi bahwa seseorang mencoba mempertahankan konsistensi atau kesesuaian antara sikap dan perilakunya. Teori ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki keinginan berpindah kerja tinggi cenderung bekerja dengan tingkat profesionalisme yang rendah, bahkan dapat melakukan tindakan menyimpang. Menurut Malone dan Roberts (1996), auditor yang berkeinginan untuk pindah dari kantor akuntan publik tempat mereka bekerja saat ini cenderung menunjukkan penerimaan terhadap penyimpangan perilaku yang lebih besar karena mereka tidak merasa takut untuk dipecat atau diberhentikan apabila perilaku tersebut diketahui oleh pimpinannya. Auditor yang mempunyai niat untuk pindah kerja dari organisasinya saat ini akan lebih menerima perilaku disfungsional auditor (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Penelitian Irawati dan Mukhlisin (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keinginan berpindah kerja dan penerimaan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor

H₂ : Kinerja pribadi karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor

H₃ : Keinginan berpindah kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor

Jika usaha dipandang dapat menghasilkan *reward*, maka individu yang memiliki lokus kendali internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar daripada individu dengan lokus kendali eksternal (Spector, 1982). Menurut asumsi yang diberikan teori konsistensi, sikap atau pandangan seseorang dan perilaku seseorang akan mempunyai keseimbangan ketika lingkungan mereka tidak mendapat suatu tekanan tertentu. Individu yang didominasi oleh lokus kendali internal dan didominasi eksternal mempunyai tipe atau jenis posisi yang berbeda dalam suatu pekerjaan sehingga ada atau tidaknya suatu hubungan antara lokus kendali dan kinerja seorang individu tergantung dari pada apa yang dikerjakan oleh seorang karyawan tersebut (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Spector (1982), menyatakan bahwa individu dengan dominasi lokus kendali internal akan lebih cocok bekerja di bidang yang membutuhkan teknik atau keahlian yang tinggi, pekerjaan yang profesional dan pekerjaan yang membutuhkan teknik atau metode pengaturan (manajerial) atau teknik untuk memimpin. Sedangkan, individu dengan dominasi lokus kendali eksternal akan lebih cocok bekerja di pabrik, jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian dan pekerjaan yang mempunyai sifat rutinitas (Spector, 1982). Oleh karena itu, seorang auditor yang mempunyai dominasi lokus kendali internal seharusnya bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi daripada seorang auditor dengan dominasi lokus kendali eksternal (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003).

Beberapa studi memandang komitmen organisasi sebagai anteseden dari kinerja (Randall, 1900). *Consistency Theory* berasumsi bahwa seseorang akan mempertahankan konsistensi antara sikap dan perilakunya. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung meningkatkan kinerjanya karena mereka berusaha konsisten dengan sikap dan perilakunya.

Penelitian Mowday, Porter dan Dubin (1974) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi pada organisasi tempat ia bekerja, memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya serta memiliki peluang untuk mendapatkan promosi merupakan karakteristik karyawan yang berprestasi. Penelitian Maryanti (2005) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian *meta-analysis* yang dilakukan Randall (1900) menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, tapi hubungan tersebut lemah. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₅ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori konsistensi, individu akan mencoba mempertahankan kesesuaian antara sikap dan perilakunya ketika tidak ada tekanan. Sementara, teori disonansi berasumsi bahwa individu akan berusaha menghilangkan ketidaksesuaian ketika mereka berhadapan dengan dua keadaan yang berlawanan. Individu dengan lokus kendali eksternal merasa tidak mampu bertahan karena menganggap keberhasilan dapat diperoleh karena keberuntungan. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa terdapat hubungan antara lokus kendali internal dan *job tenure*, dimana individu dengan lokus kendali internal akan memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang lebih rendah daripada individu dengan lokus kendali eksternal (Organ dan Greene, 1974; Harvey, 1971). Hasil penelitian Febrina (2012) menunjukkan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah kerja.

Teori konsistensi memberikan penjelasan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka ia akan berusaha mempertahankan keberadaannya pada organisasi tersebut. Oleh sebab itu, komitmen organisasi sering digunakan sebagai anteseden dalam penelitian yang memprediksi perilaku. Pada buku Mowday *et. al.* (1982) yang dikutip Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, maka tingkat keinginan meninggalkan organisasi tersebut cenderung rendah. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan keinginan berpindah kerja (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003).

Teori konsistensi dapat menjelaskan korelasi antara kinerja karyawan dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja atau pindah kerja. Berdasarkan asumsi teori konsistensi, maka dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai penilaian baik atas kinerja pribadinya akan mengarah pada konsistensi dengan mempertahankan posisi atau keberadaan dirinya pada organisasi tempat ia bekerja saat ini. Pernyataan itu dapat dibuktikan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh McEvoy dan Cascio (1987), dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa individu yang memiliki performa terbaik akan mempunyai keinginan pindah dari tempat kerja yang rendah. Penelitian Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu adanya korelasi positif antara tingkat kinerja individu dengan keinginan individu untuk meninggalkan tempat bekerjanya saat ini. Menurut Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), auditor yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau promosi sedangkan yang tidak mempunyai kemampuan untuk mencapai standar kinerja minimum akan diberhentikan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₆ : Lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

H₇ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

H₈ : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja

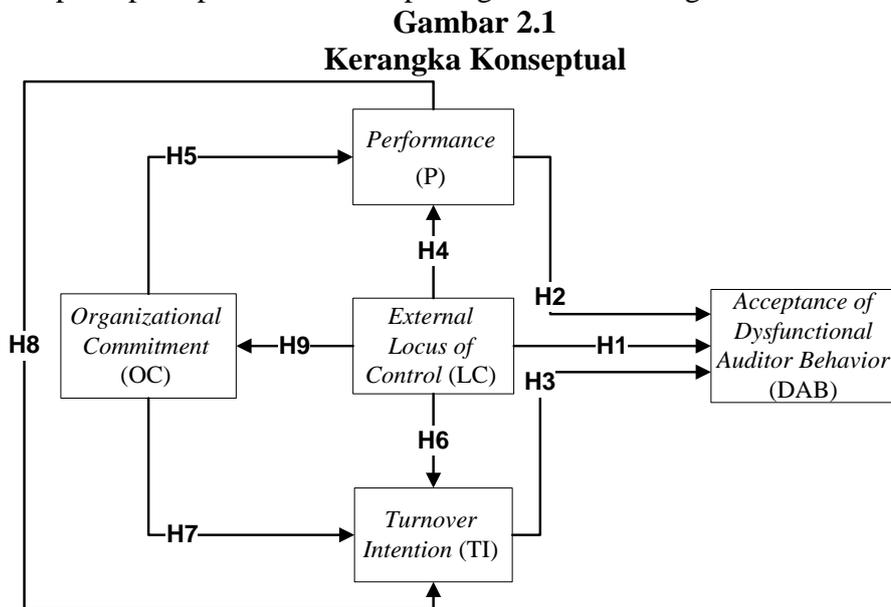
Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja seharusnya juga memiliki kemauan untuk bekerja keras dan tetap berada pada organisasi tersebut (Mowday, Steers dan Porter, 1979). Menurut Spector (1982) tetap berada pada organisasi tersebut (Mowday, Steers dan Porter, 1979). Menurut Spector (1982), individu yang mempunyai dominasi lokus kendali internal cenderung mempunyai tingkat komitmen yang lebih tinggi daripada individu dengan dominasi lokus kendali eksternal. Pernyataan itu sejalan dengan asumsi teori konsistensi, dimana teori ini menyebutkan bahwa seseorang akan mengupayakan konsistensi antara sikap dan perilakunya.

Karyawan yang didominasi dengan lokus kendali golongan internal mempunyai kecenderungan berupaya untuk tetap berada atau bertahan pada pasar kerja dan berupaya tetap bekerja pada organisasi yang menjadi tempat kerja saat ini sambil meningkatkan komitmen diri sendiri terhadap organisasi tempat ia bekerja (Spector, 1982). Menurut Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), karyawan yang mempunyai dominasi lokus kendali golongan eksternal merasa tidak ada hal apapun yang dapat dilakukannya untuk organisasi, sedangkan karyawan yang didominasi dengan lokus kendali golongan internal akan aktif

melakukan tindakan untuk bertahan pada organisasi mereka dan terus meningkatkan komitmen dirinya pada organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori konsistensi, dimana individu yang percaya bahwa usaha merupakan penyebab dari keberhasilan maka mereka akan berusaha mempertahankan eksistensi serta meningkatkan komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain itu, teori fungsional berasumsi bahwa individu yang berupaya terus meningkatkan komitmennya terhadap organisasi merupakan salah satu bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhannya agar dapat memperoleh keberhasilan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₉ : Lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor di Indonesia. Unit analisis penelitian ini adalah individu auditor pada semua level hirarki organisasi KAP yaitu auditor junior, senior, supervisor, manajer, dan partner. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Kriteria sampel pada penelitian ini ada dua, yaitu auditor yang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor minimal satu tahun dan auditor yang pernah melakukan penugasan audit umum (*general audit*) pada laporan keuangan perusahaan. Lokasi penelitian dilakukan di Jawa Timur karena beberapa penelitian yang dilakukan di Jawa Timur, misalnya penelitian Fatimah (2010) dan Marietza (2010) mengungkapkan bahwa auditor di Jawa Timur pernah melakukan perilaku disfungsi audit atau setuju apabila auditor melakukan perilaku disfungsi audit.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu teknik pengumpulan data survei dengan kuisisioner (*questionnaires*). *Pilot test* dilakukan dengan menyebarkan 35 kuisisioner kepada auditor yang bekerja di KAP *Big Four* Jakarta karena jumlah responden minimal adalah 30. Apabila kuisisioner yang akan digunakan pada penelitian ini telah dinyatakan reliabel dan valid, maka kuisisioner tersebut dapat dikatakan layak untuk digunakan pada penelitian ini. Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan sebanyak 300 kuisisioner kepada responden yang menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu seluruh auditor di Jawa Timur.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penerimaan Perilaku Disfungsi Auditor

Penelitian ini akan menginvestigasi tiga tipe utama *dysfunctional audit behavior*, yaitu: *premature sign off*, *altering or replacing audit procedures*, dan *underreporting of time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003). Pengukuran variabel menggunakan 7 poin skala Likert dimulai angka 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga angka 7 yang berarti sangat setuju.

2. Lokus Kendali

Variabel lokus kendali diukur menggunakan 16 item pertanyaan dari Spector (1988) yang diadopsi oleh Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003).Peneliti menggunakan 7 poin skala *Likert*, dimulai dengan nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga nilai 7 yang berarti sangat setuju.Lokus kendali eksternal ditunjukkan dengan nilai yang lebih tinggi.

3. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja pribadi (*employee performace*) diukur dengan 7 pertanyaan dari Mahoney *et. al.* (1963, 1965) yang diadopsi oleh Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003) dan menggunakan 7 poin skala *Likert*.Skala rendah (nilai 1) menunjukkan tingkat kinerja yang sangat rendah dan skala tinggi (nilai 7) menunjukkan tingkat kinerja yang sangat tinggi.

4. Keinginan Berpindah Kerja

Variabel keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) diukur dengan 3 item pertanyaan yang milik Donnelly, Quirin dan O'Bryan (2003).Peneliti menggunakan skala 7 poin *Likert*, semakin tinggi nilai pada skala tersebut mengindikasikan semakin tinggi keinginan berpindah kerja seorang auditor.

5. Komitmen Organisasi

Variabel ini diukur dengan 9 indikator pertanyaan milik Mowday *et. al.* (1979) yang diadopsi oleh Donnelly, Quirin dan O'Bryan(2003) dengan menggunakan 7 skala *Likert*.Skala rendah (nilai 1) menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sangat rendah terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden.Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, pengalaman bekerja sebagai auditor, jabatan (posisi), tingkat pendidikan, umur dan pengalaman melakukan audit umum atas laporan keuangan perusahaan.

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini ada 2, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen peneliti mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali/lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi pada penelitian ini.Untuk dapat memenuhi asumsi klasik dilakukan beberapa pengujian diantaranya uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Koefisien keyakinan pada penelitian ini adalah sebesar 95% atau derajat kesalahan (α) sebesar 5% ($\alpha= 5\%$).

Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$DAB = \alpha + \beta_1 LC + \beta_2 P + \beta_3 TI + e \dots\dots\dots(1)$$

$$P = \alpha + \beta_1 OC + \beta_2 LC + e \dots\dots\dots(2)$$

$$TI = \alpha + \beta_1 OC + \beta_2 LC + \beta_3 P + e \dots\dots\dots(3)$$

$$OC = \alpha + \beta_1 LC + e \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

- α : konstanta
- β_1 : koefisien regresi
- DAB : penerimaan perilaku disfungsional auditor
- LC : lokus kendali eksternal
- P : kinerja karyawan
- TI : keinginan berpindah kerja
- OC : komitmen organisasi
- e : error

Persamaan regresi 1 digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3, sementara persamaan regresi 2 digunakan untuk menguji hipotesis 4 dan 5. Pengujian hipotesis 6, 7 dan 8 menggunakan persamaan regresi 3 dan hipotesis 9 menggunakan persamaan regresi 4. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk menganalisis hasil regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (R^2)
- Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)
- Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Nilai uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan berdasarkan variabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4 dan tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Item	Validitas		Keputusan
	Korelasi (R)	Sign. (p)	
Pertanyaan 1a	0,665	0,000	valid
Pertanyaan 1b	0,819	0,000	valid
Pertanyaan 1c	0,655	0,000	valid
Pertanyaan 1d	0,864	0,000	valid
Pertanyaan 2a	0,864	0,000	valid
Pertanyaan 2b	0,657	0,000	valid
Pertanyaan 2c	0,739	0,000	valid
Pertanyaan 2d	0,843	0,000	valid
Pertanyaan 3a	0,703	0,000	valid
Pertanyaan 3b	0,806	0,000	valid
Pertanyaan 3c	0,733	0,000	valid
Pertanyaan 3d	0,816	0,000	valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen terkait penerimaan perilaku disfungsional auditor mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1576) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($p > 0,05$). Dengan demikian, semua item instrumen terkait penerimaan perilaku disfungsional auditor dapat dikatakan valid sehingga tidak ada item instrumen penerimaan perilaku disfungsional auditor yang harus dikeluarkan dari pengujian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Lokus Kendali

Item	Validitas		Keputusan
	Korelasi (R)	Sign. (p)	
Pertanyaan 1	0,449	0,007	valid
Pertanyaan 2	0,533	0,001	valid
Pertanyaan 3	0,456	0,006	valid
Pertanyaan 4	0,496	0,002	valid
Pertanyaan 5	0,643	0,000	valid
Pertanyaan 6	0,453	0,006	valid
Pertanyaan 7	0,535	0,001	valid
Pertanyaan 8	0,867	0,000	valid
Pertanyaan 9	0,850	0,000	valid
Pertanyaan 10	0,664	0,000	valid

Pertanyaan 11	0,456	0,006	valid
Pertanyaan 12	0,861	0,000	valid
Pertanyaan 13	0,882	0,000	valid
Pertanyaan 14	0,350	0,039	valid
Pertanyaan 15	0,559	0,000	valid
Pertanyaan 16	0,570	0,000	valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat terlihat bahwa semua item instrumen terkait locus kendali mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1576) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($p > 0,05$). Dengan demikian, semua item instrumen terkait locus kendali dapat dikatakan valid sehingga tidak ada item instrumen locus kendali yang harus dikeluarkan dari pengujian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	Validitas		Keputusan
	Korelasi (R)	Sign. (p)	
Pertanyaan 1	0,594	0,000	valid
Pertanyaan 2	0,629	0,000	valid
Pertanyaan 3	0,672	0,000	valid
Pertanyaan 4	0,430	0,010	valid
Pertanyaan 5	0,687	0,000	valid
Pertanyaan 6	0,532	0,001	valid
Pertanyaan 7	0,720	0,000	valid
Pertanyaan 8	0,632	0,000	valid
Pertanyaan 9	0,408	0,015	valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen terkait komitmen organisasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1576) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($p > 0,05$). Dengan demikian, semua item instrumen terkait komitmen organisasi dapat dikatakan valid sehingga tidak ada item instrumen komitmen organisasi yang harus dikeluarkan dari pengujian.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Validitas		Keputusan
	Korelasi (R)	Sign. (p)	
Pertanyaan 1	0,491	0,003	valid
Pertanyaan 2	0,586	0,000	valid
Pertanyaan 3	0,827	0,000	valid
Pertanyaan 4	0,681	0,000	valid
Pertanyaan 5	0,775	0,000	valid
Pertanyaan 6	0,606	0,000	valid
Pertanyaan 7	0,355	0,036	valid

Sumber: Data primer diolah,

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen terkait kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1576) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($p > 0,05$). Dengan demikian, semua item instrumen terkait kinerja karyawan dapat dikatakan valid sehingga tidak ada item instrumen kinerja karyawan yang harus dikeluarkan dari pengujian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Keinginan Berpindah Kerja

Item	Validitas		Keputusan
	Korelasi (R)	Sign. (p)	
Pertanyaan 1	0,91	0,00	valid
Pertanyaan 2	0,639	0,00	valid
Pertanyaan 3	0,953	0,00	valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen terkait keinginan berpindah kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1576) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari α ($p > 0,05$). Dengan demikian, semua item instrumen terkait keinginan berpindah kerja dapat dikatakan valid sehingga tidak ada item instrumen keinginan berpindah yang harus dikeluarkan dari pengujian.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keputusan
Perilaku disfungsi audit	0.935	reliabel
Lokus kendali	0.886	reliabel
Komitmen organisasi	0.760	reliabel
Kinerja karyawan	0.732	reliabel
Keinginan berpindah kerja	0.798	reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6. Dengan demikian, semua variabel penelitian dapat dikatakan reliabel sehingga kuisioner dapat digunakan pada pengujian hipotesis penelitian.

Hasil Uji Lapangan: Deskripsi Data Demografi Responden

Responden pada penelitian ini adalah auditor di Jawa Timur. Ringkasan distribusi dan pengambilan kuisioner disajikan pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisioner yang dikirim	300	100%
Kuisioner yang tidak kembali	(127)	42,33%
Kuisioner yang kembali	173	57,67%
Kuisioner yang tidak memenuhi kriteria: memiliki pengalaman kerja sebagai auditor minimal satu tahun	(38)	12,67%
Kuisioner yang tidak memenuhi kriteria: auditor pernah melakukan general audit atas laporan keuangan perusahaan	(9)	3%
Kuisioner yang tidak lengkap	(16)	5,33%
Kuisioner yang dapat diolah	110	36,67%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Data demografi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Demografi Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	61	55,5%
	Perempuan	49	44,5%
	Total	110	100%

2	Pengalaman Kerja		
	< 1 tahun	0	0%
	$1 \leq 5$ tahun	80	72,7%
	$5 \leq 10$ tahun	25	22,7%
	> 10 tahun	5	4,5%
	Total	110	100%
3	Jabatan		
	Junior	81	73,6%
	Senior	20	18,2%
	Supervisor	7	6,4%
	Senior Supervisor	2	1,8%
	Manajer	0	0%
	Partner	0	0%
	Total	110	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	0	0%
	D3	14	12,7%
	S1	93	84,5%
	S2	3	2,7%
	S3	0	0%
	Total	110	100%
5	Usia		
	< 25 tahun	50	45,5%
	$25 \leq 35$ tahun	49	44,5%
	$35 \leq 50$ tahun	11	10%
	> 50 tahun	0	0%
	Total	110	100%
6	Audit Umum Laporan Keuangan		
	Pernah	110	100%
	Tidak Pernah	0	0%
	Total	110	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif jawaban responden disajikan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Konstruk

Konstruk	Mean
Penerimaan perilaku disfungsi auditor	4.70
Lokus kendali eksternal	2.99
Komimen organisasi	5.45
Kinerja karyawan	5.04
Keinginan berpindah kerja	3.75

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil grafik P-P Plot untuk uji normalitas persamaan regresi 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi 1 layak digunakan karena data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Grafik P-P Plot untuk uji normalitas persamaan regresi 2, 3 dan 4 juga menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan

demikian, model persamaan regresi 2, 3 dan 4 layak digunakan karena data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Variabel pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 dan pada tabel 4.6 nilai koefisien korelasi antar variabel < 0,9. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pada semua model persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot, dapat terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk susunan tertentu, contohnya menyerupai bentuk melengkung yang berulang maupun tidak melebar atau menyempit. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas berupa grafik scatterplot tersebut juga memperlihatkan sebaran titik berada di atas serta dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada seluruh model persamaan regresi.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.9
Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda 1

Variabel	Koefisien β	t hitung	Signifikan
Konstanta	50,244	4,890	0,000
Lokus kendali eksternal	0,131	1,286	0,201
Kinerja karyawan	0,318	2,378	0,019
Keinginan berpindah kerja	-1,015	-2,933	0,004
Adjusted R Square	0,197		
F-hitung	9,941		
Signifikan	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.9, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$DAB = 50,244 + 0,131LC + 0,318P - 1,015 TI + e$$

Nilai konstanta regresi menunjukkan hasil yang bernilai positif. Nilai konstanta ini menunjukkan apabila variabel lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja (LC, P, TI) bernilai 0, maka penerimaan perilaku disfungsi auditor sebesar 50,244. Hal ini berarti penerimaan perilaku disfungsi auditor (DAB) mengalami kenaikan sebesar 50,244%. Nilai koefisien dari variabel lokus kendali eksternal adalah positif. Hal itu memperlihatkan bahwa apabila tidak terdapat perubahan dari variabel lain, setiap terjadi peningkatan lokus kendali eksternal (LC) akan menyebabkan perubahan berupa kenaikan penerimaan perilaku disfungsi auditor (DAB) sebesar 0,131%. Nilai koefisien dari variabel kinerja karyawan adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dari variabel lain, setiap peningkatan kinerja karyawan (P) akan menyebabkan kenaikan penerimaan perilaku disfungsi auditor (DAB) sebesar 0,318%. Nilai koefisien dari variabel keinginan berpindah kerja adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dari variabel lain, setiap peningkatan keinginan berpindah kerja (TI) akan menyebabkan penurunan penerimaan perilaku disfungsi auditor (DAB) sebesar 1,015%.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda 2

Variabel	Koefisien β	t hitung	Signifikan
Konstanta	20,622	3,289	0,001
Komitmen organisasi	0,383	3,457	0,001
Lokus kendali eksternal	-0,087	-1,268	0,207
Adjusted R Square	0,093		
F-hitung	6,588		
Signifikan	0,002		

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$P = 20,622 + 0,383OC - 0,087 LC + e$$

Nilai konstanta regresi menunjukkan hasil yang bernilai positif. Nilai konstanta ini menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi dan lokus kendali eksternal (OC dan LC) bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 20,622. Hal ini berarti kinerja karyawan (P) mengalami kenaikan sebesar 20,622%. Nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi adalah positif. Hal itu memperlihatkan bahwa apabila tidak terdapat perubahan dari variabel lain, setiap terjadi peningkatan komitmen organisasi (OC) akan menyebabkan perubahan berupa kenaikan kinerja karyawan (P) sebesar 0,383%. Nilai koefisien dari variabel lokus kendali eksternal adalah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dari variabel lain, setiap peningkatan lokus kendali eksternal (LC) akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan (P) sebesar 0,087%.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda 3

Variabel	Koefisien β	t hitung	Signifikan
Konstanta	27,332	11,499	0,000
Komitmen organisasi	-0,119	-2,807	0,006
Lokus kendali eksternal	-0,123	-4,947	0,000
Kinerja karyawan	-0,124	-3,547	0,001
Adjusted R Square	0,312		
F-hitung	17,439		
Signifikan	0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.11, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$TI = 27,332 - 0,119 OC - 0,123 LC - 0,124 P + e$$

Nilai konstanta regresi menunjukkan hasil yang bernilai positif. Nilai konstanta ini menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi, lokus kendali eksternal dan kinerja karyawan (OC, LC, P) bernilai 0, maka keinginan berpindah kerja sebesar 27,332. Sehingga nilai tersebut berarti menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja (TI) mengalami perubahan berupa kenaikan sebesar 27,332%. Nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi adalah negatif. Nilai tersebut berarti menunjukkan bahwa dengan asumsi tidak terdapat perubahan dari variabel lain, setiap adanya peningkatan satu komitmen organisasi (OC) akan menyebabkan perubahan berupa penurunan keinginan berpindah kerja (TI) sebesar 0,119%. Nilai koefisien dari variabel lokus kendali eksternal adalah negatif. Nilai tersebut berarti menunjukkan bahwa dengan asumsi tidak terdapat perubahan dari variabel lain, setiap adanya peningkatan satu lokus kendali eksternal (LC) akan menyebabkan perubahan berupa penurunan keinginan berpindah kerja (TI) sebesar 0,087%. Nilai koefisien dari variabel kinerja karyawan adalah negatif. Nilai tersebut berarti menunjukkan bahwa dengan asumsi tidak terdapat perubahan dari variabel lain, setiap adanya peningkatan satu kinerja karyawan (P) akan menyebabkan penurunan keinginan berpindah kerja (TI) sebesar 0,124%.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda 4

Variabel	Koefisien β	t hitung	Signifikan
Konstanta	47,667	16,281	0,000
Lokus kendali eksternal	0,029	0,488	0,626
Adjusted R Square	-0,007		
F-hitung	0,238		
Signifikan	0,626		

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.12, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$OC = 47,667 + 0,029LC + e$$

Nilai konstanta regresi menunjukkan hasil yang bernilai positif. Nilai konstanta ini menunjukkan apabila variabel lokus kendali eksternal (LC) bernilai 0, maka komitmen organisasi sebesar 47,667. Hal ini berarti komitmen organisasi (OC) mengalami kenaikan sebesar 47,667%. Nilai koefisien dari variabel lokus kendali eksternal adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dari variabel lain, setiap peningkatan lokus kendali eksternal (LC) akan menyebabkan kenaikan komitmen organisasi (OC) sebesar 0,029%.

2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) variabel lokus kendali eksternal (LC), kinerja karyawan (P) dan keinginan berpindah kerja (TI) adalah sebesar 0,197. Hal itu berarti model persamaan regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen (lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja) terhadap variabel dependen (penerimaan perilaku disfungsi auditor) adalah sebesar 19,7% dan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) variabel komitmen organisasi (OC) dan lokus kendali eksternal (LC) adalah sebesar 0,093. Hal itu berarti model persamaan regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen (komitmen organisasi dan lokus kendali eksternal) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 9,3% dan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) variabel komitmen organisasi (OC), lokus kendali eksternal (LC) dan kinerja karyawan (P) adalah sebesar 0,312. Hal itu berarti model persamaan regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen (komitmen organisasi lokus kendali eksternal dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (keinginan berpindah kerja) adalah sebesar 31,2% dan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) variabel lokus kendali eksternal (LC) adalah sebesar 0,007. Hal itu berarti model persamaan regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen (lokus kendali eksternal) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) adalah sebesar 0,7% dan sisanya sebesar 99,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada model.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasar pada hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat jika nilai statistik F adalah sebesar 9,941 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas lebih kecil dari nilai probabilitas *alpha* (α) ($0,000 < 0,05$). Artinya, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penerimaan perilaku disfungsi auditor dipengaruhi secara bersama-sama oleh lokus kendali eksternal, kinerja karyawan dan keinginan berpindah kerja.

Berdasar pada hasil uji F pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat jika nilai statistik F adalah sebesar 6,588 dengan nilai probabilitas sebesar 0,002, sehingga nilai probabilitas lebih kecil dari nilai probabilitas *alpha* (α) ($0,002 < 0,05$). Artinya, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh komitmen organisasi dan lokus kendali eksternal.

Berdasar pada hasil uji F pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat jika nilai statistik F adalah sebesar 17,439 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000, sehingga nilai probabilitas lebih kecil dari nilai probabilitas *alpha* (α) ($0,000 < 0,05$). Artinya, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keinginan berpindah kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh komitmen organisasi, lokus kendali eksternal dan kinerja karyawan.

Berdasar pada hasil uji F pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat jika nilai statistik F adalah sebesar 0,238 dengan nilai probabilitas sebesar 0,626, sehingga nilai probabilitas lebih besar dari nilai probabilitas *alpha* (α) ($0,626 > 0,05$). Artinya, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal.

4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berdasar pada tabel 4.9 hasil uji parsial pengaruh variabel independen lokus kendali eksternal terhadap variabel dependen penerimaan perilaku disfungsi auditor menunjukkan nilai statistik t sebesar 1,286 dengan nilai probabilitas statistik t 0,201, sehingga nilai probabilitas statistik t lebih besar dari nilai probabilitas *alpha* (α) ($0,201 > 0,05$). Nilai statistik t tersebut menunjukkan tanda berarah positif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa penerimaan perilaku disfungsi

auditor tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal sehingga tidak sesuai dengan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor (H_1 ditolak).

Berdasar pada tabel 4.9 hasil uji statistik t parsial pengaruh variabel independen kinerja karyawan terhadap variabel dependen penerimaan perilaku disfungsi auditor menunjukkan nilai statistik t sebesar 2,378 dengan nilai probabilitas statistik t 0,019, sehingga nilai probabilitas statistik t lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,019 < 0,05$). Nilai statistik t tersebut menunjukkan tanda berarah positif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa penerimaan perilaku disfungsi auditor tidak dipengaruhi secara negatif oleh kinerja karyawan sehingga hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis kedua yang disusun pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor (H_2 ditolak).

Berdasar pada tabel 4.9 hasil uji statistik t parsial pengaruh variabel independen keinginan berpindah kerja terhadap variabel dependen penerimaan perilaku disfungsi auditor menunjukkan nilai statistik t sebesar -2,933 dengan nilai probabilitas statistik t 0,004, sehingga nilai probabilitas statistik t lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,004 < 0,05$). Nilai statistik t tersebut menunjukkan tanda berarah negatif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa penerimaan perilaku disfungsi auditor tidak dipengaruhi secara positif oleh keinginan individu untuk pindah kerja ke tempat lain sehingga hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis ketiga yang disusun pada penelitian ini yang menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi auditor (H_3 ditolak).

Berdasar pada tabel 4.10 hasil uji parsial pengaruh variabel lokus kendali eksternal terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai statistik t sebesar -1,268 dengan nilai probabilitas 0,207, sehingga nilai probabilitas statistik t lebih besar dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,207 > 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda negatif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal sehingga tidak sesuai dengan hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_4 ditolak).

Berdasar pada tabel 4.10 hasil uji parsial pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai statistik t sebesar 3,457 dengan nilai probabilitas 0,001, sehingga nilai probabilitas statistik t lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,001 < 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda yang berarah positif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kelima yang disusun pada penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_5 diterima).

Berdasar pada tabel 4.11 hasil uji parsial pengaruh variabel lokus kendali eksternal terhadap keinginan individu untuk pindah kerja menunjukkan nilai statistik t sebesar -4,947 dengan nilai probabilitas 0,000, sehingga nilai probabilitas statistik t adalah lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,000 < 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda berarah negatif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa keinginan berpindah kerja dipengaruhi secara negatif oleh lokus kendali eksternal sehingga sesuai dengan hipotesis keenam pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (H_6 diterima).

Berdasar pada tabel 4.11 hasil uji parsial pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap keinginan individu untuk pindah kerja menunjukkan nilai statistik t sebesar -2,807 dengan nilai probabilitas 0,006, sehingga nilai probabilitas statistik t adalah lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,006 < 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda berarah negatif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan keinginan berpindah kerja dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi sehingga sesuai dengan hipotesis ketujuh pada penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (H_7 diterima).

Berdasar pada tabel 4.11 hasil uji parsial pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap keinginan individu untuk pindah kerja menunjukkan nilai statistik t sebesar -3,547 dengan nilai probabilitas 0,001, sehingga nilai probabilitas statistik t adalah lebih kecil dari nilai probabilitas $alpha$ (α) ($0,001 < 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda berarah negatif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa keinginan berpindah kerja dipengaruhi secara negatif oleh kinerja karyawan sehingga sesuai dengan hipotesis kedelapan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja (H_8 diterima).

Berdasar pada tabel 4.12 hasil uji parsial pengaruh variabel lokus kendali eksternal terhadap komitmen individu pada organisasi menunjukkan nilai statistik t sebesar 0,488 dengan nilai probabilitas 0,626, sehingga nilai probabilitas statistik t adalah lebih besar dari nilai probabilitas α ($0,626 > 0,05$). Nilai statistik t memiliki tanda berarah positif. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal sehingga tidak sesuai dengan hipotesis kesembilan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H_9 ditolak).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lokus Kendali Eksternal terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor ditolak. Kesimpulan atas hasil penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maryanti (2005) sebelumnya. Penelitian tersebut memberikan bukti bahwa penerimaan perilaku disfungsional auditor tidak dipengaruhi oleh lokus kendali eksternal. Menurut Maryanti (2005), adanya perbedaan berupa budaya organisasi, struktur lingkungan, politik dan sosial antara negara Indonesia dengan negara barat dapat berpengaruh pada carapandang atau berpikir auditor mengenai perilaku yang tidak etis, seperti perilaku disungsional audit. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), Gable dan Dangelo (1994) serta Solar dan Bruehl (1971) yang mengungkapkan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Mengacu pada teori fungsional yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecenderungan lokus kendali yang condong ke lokus eksternal, atau bergantung pada hal-hal diluar kontrol dirinya, juga akan memiliki kecenderungan melakukan perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya maupun mempertahankan eksistensinya. Namun, asumsi yang berikan teori tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini karena perilaku disfungsional tidak dipengaruhi oleh lokus kendali.

2. Kinerja Karyawan terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor ditolak. Menurut pada hasil analisis deskriptif terhadap responden, sebagian besar auditor yang menjadi responden adalah auditor yang menduduki jabatan pada posisi junior. Jabatan tersebut merupakan titik awal auditor untuk mengembangkan karirnya sebagai auditor sehingga mereka cenderung memiliki keinginan untuk dinilai baik atas kinerjanya. Oleh sebab itu, sebagian besar auditor yang menjadi responden menilai tingkat kinerja pribadinya adalah tinggi. Untuk dapat meningkatkan penilaian terhadap kinerja pribadi auditor tersebut, auditor akan condong menerima penyimpangan perilaku dalam audit yang berarti mereka juga dapat melakukan penyimpangan perilaku audit tersebut. Hasil penelitian ini berhasil mencapai hasil yang sama atau konsisten dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Maryanti (2005), Irawati dan Mukhlisin (2005) dan Febrina (2012).

Hasil pengujian ini tidak dapat mencapai hasil yang sama atau tidak memenuhi syarat konsistensi dengan penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) dan Gable dan Dangelo (1994) yang menyatakan bahwa auditor yang mempunyai penilaian baik terhadap performa kerjanya selama ini akan mengarahkannya pada tingkat penerimaan yang rendah terhadap perilaku disfungsional. Hasil penelitian ini jugatidak menghasilkan bukti yang sama atau tidak konsisten dengan teori disonansi. Hasil penelitian ini mengindikasikan jika auditor melakukan tindakan menyimpang pada penugasan audit adalah untuk meningkatkan penilaian performa kinerjanya.

3. Keinginan Berpindah Kerja terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor ditolak. Menurut hasil statistik, memiliki pengaruh secara nyata atau signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor, namun pengaruh tersebut berkorelasi dengan arah yang negatif. Artinya, auditor yang menjadi responden mempunyai kecenderungan untuk menerima perilaku disfungsional auditor meskipun mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian ini berhasil mengungkapkan bukti yang sama atau konsisten dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010). Penelitian tersebut mengungkapkan sebuah bukti bahwa keinginan individu untuk pindah kerja ke organisasi lain tidak dapat mempengaruhi

penerimaan auditor terhadap penyimpangan perilaku audit secara positif. Selain itu, penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina (2012) dan Marietza (2010) yang menyatakan bahwa keinginan individu untuk pindah kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), Irawati dan Mukhlisin (2005) dan Maryanti (2005). Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini tidak konsisten dengan teori konsistensi karena auditor yang ingin tetap bekerja pada organisasi saat ini tetap menerima perilaku disfungsi auditor.

4. Lokus Kendali Eksternal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Menurut hasil statistik deskriptif, jawaban responden mengarah pada lokus kendali internal yang lebih dominan. Namun, dalam hal ini penilaian terhadap kinerja pribadi tidak dipengaruhi oleh persepsi auditor terkait keberhasilan. Hal itu disebabkan oleh mayoritas yang menjadi responden pada penelitian ini adalah junior auditor yang memiliki pengalaman kurang dari lima tahun sehingga persepsi terhadap keberhasilan bukan merupakan tolak ukur dalam menilai kinerja pribadi. Auditor yang menjadi responden menilai kinerja pribadinya tinggi karena merasa mereka telah melakukan penugasan audit dengan penuh tanggung jawab dan idealisme tinggi sehingga penugasan audit dapat dilakukan dengan baik. Auditor yang melakukan penugasan audit dengan baik menganggap kinerja pribadinya tinggi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang mengungkapkan bahwa lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja pribadi. Perbedaan hasil penelitian juga ditunjukkan oleh hasil penelitian Hariani, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010).

5. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Maryanti (2005), Febrina (2012), Mowday, Porter dan Dubin (1974) serta Randall (1900) juga mempunyai hasil penelitian yang sama dengan penelitian ini.

Consistency Theory berasumsi bahwa seseorang akan mempertahankan konsistensi antara sikap dan perilakunya. Berdasarkan asumsi teori tersebut, hasil penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori konsistensi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung meningkatkan kinerjanya karena mereka berusaha konsisten dengan sikap dan perilakunya. Begitu pula dengan auditor yang menjadi responden pada penelitian ini, mereka memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi saat ini sehingga mereka cenderung meningkatkan kinerjanya agar konsisten terhadap apa yang mereka yakini terhadap organisasinya dengan apa yang mereka lakukan untuk keberhasilan organisasi dan kinerjanya.

6. Lokus Kendali Eksternal terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Berdasar pada hasil pengujian regresi berganda yang dilakukan pada penelitian ini, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja diterima. Hasil penelitian ini berhasil sejalan atau menghasilkan bukti yang sama dengan hasil penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), Organ dan Greene (1974), Harvey (1971) dan Febrina (2012) yang menyatakan bahwa lokus kendali eksternal mempunyai pengaruh secara positif terhadap keinginan individu untuk pindah kerja. Penelitian ini juga berhasil mendukung atau sejalan dengan teori konsistensi dan disonansi. Namun, hasil pada penelitian ini tidak berhasil memenuhi syarat konsistensi atau tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan Maryanti (2005) dan Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010).

7. Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Berdasar pada hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja diterima. Hasil penelitian ini berhasil memberikan konfirmasi terhadap penelitian yang pernah dilakukan oleh Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang memberikan bukti bahwa keinginan individu untuk pindah kerja akan lebih condong rendah apabila individu tersebut mempunyai komitmen yang tinggi atas organisasinya saat ini. Selain itu, penelitian ini berhasil mengkonfirmasi asumsi dari teori konsistensi.

8. Kinerja Karyawan terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja diterima. Hasil yang berdasar pada pengujian statistik menunjukkan adanya korelasi yang berarah pada tanda negatif. Menurut teori konsistensi, individu yang merasa atau menilai perorma atas kinerja pribadinya adalah tinggi atau baik akan mengarah pada konsistensi untuk berupaya mempertahankan keberadaanya pada organisasi tempat ia bekerja. Dengan demikian, hasil pada penelitian ini berhasil membuktikan teori konsistensi. Hasil penelitian ini telah memberikan bukti yang sama atau konsisten dengan penelitian McEvoy dan Cascio (1987), Harini, Wahyudin dan Anisykurlillah (2010) dan Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003).

9. Locus Kendali Eksternal terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa locus kendali eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi ditolak. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini tidak berhasil memenuhi syarat konsistensi atau tidak menghasilkan bukti yang sama dengan penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), Mowday, Steers dan Porter (1979) dan Spector (1982). Namun, hasil pada penelitian ini berhasil konsisten dengan penelitian Maryanti (2005) yang mengungkapkan bahwa tingkat komitmen individu terhadap organisasinya tidak dipengaruhi oleh individu yang mempunyai kecenderungan locus kendali eksternal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa penerimaan auditor terhadap penyimpangan perilaku audit tidak dipengaruhi oleh locus kendali eksternal. Selain itu, semakin tinggi kinerja auditor maka semakin tinggi pula tingkat penerimaan perilaku disfungsi auditor. Auditor yang mempunyai keinginan berpindah kerja rendah akan lebih menerima perilaku disfungsi auditor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, juga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh locus kendali. Namun, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen auditor terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pribadinya. Di samping itu, dapat disimpulkan pula bahwa keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh locus kendali eksternal, komitmen organisasi dan kinerja. Kesimpulan yang terakhir adalah komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh locus kendali eksternal.

Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana metode tersebut merupakan salah satu metode sampling non probabilitas sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada auditor secara keseluruhan dan mayoritas responden penelitian ini adalah auditor yang menduduki jabatan pada level junior dan senior sehingga analisis terkait penerimaan perilaku disfungsi audit menurut auditor pada level atas, yaitu manajer dan partner tidak dapat dilakukan.

Rekomendasi

Dari keterbatasan diatas maka peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi yang bersifat membangun untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah penelitian selanjutnya dapat melakukan pendataan terkait jumlah populasi sehingga dapat menggunakan metode sampling probabilitas. Dengan mengetahui jumlah populasi dan menggunakan metode sampling tersebut, hasil penelitian dapat digeneralisasi pada auditor secara keseluruhan dan pada penelitian selanjutnya, auditor yang menjadi responden sebaiknya auditor pada semua level jabatan di KAP agar hasil penelitian dapat mencakup penerimaan perilaku disfungsi audit oleh auditor pada semua level jabatan.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Penelitian ini berhasil memberikan gambaran pengaruh mengenai penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit melalui karakteristik personal auditor. Hasil penelitian terkait pengaruh komitmen individu atas organisasinya terhadap penilaian individu atas kinerja pribadi karyawan, locus kendali terhadap keinginan individu untuk pindah kerja, komitmen individu atas organisasinya terhadap keinginan individu untuk pindah kerja dan penilaian individu atas kinerja pribadi karyawan terhadap keinginan individu untuk pindah kerja berhasil sejalan atau konsisten dengan hasil penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003). Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman kepada

auditor terkait perilaku disfungsional auditor. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan petunjuk bagi KAP dalam mengevaluasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya praktik disfungsional atas prosedur audit. Bagi regulator, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk menyempurnakan pembuatan standar-standar audit yang selanjutnya akan dipatuhi oleh seluruh akuntan publik di Indonesia sehingga dapat terhindar dari perilaku disfungsional audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderman, W. C., dan Deitrick, J. W. 1982. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressure and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 2, 54-68.
- American Institute of Certified Public Accountants. 1997. *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*. Diakses pada Desember 3, 2014, from American Institute of Certified Public Accountants: www.aicpa.org/Research/Standards/AuditAttest/DownloadableDocuments/AU-00316.pdf sas no 82 aicpa
- Ariani, N. E., dan Lautania, M. F. 2008. Persepsi Auditor terhadap Penghentian Prematur (Premature Sign-Off) atas Prosedur Audit yang Dikaitkan dengan Time Budget Pressure (Studi pada Auditor Pemerintah di Kota Banda Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, Vol. 1 (2), 163-170.
- Ariefianto, M. D. 2012. *Ekonometrika: Esensi dan aplikasi dengan menggunakan Eview*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., dan O'Bryan, D. 2003. Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position. *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 19 (1), 95-108.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., dan O'Bryan, D. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic. *Behavior Research in Accounting*, Vol. 15, 87-110.
- Fatimah, A. 2012. Karakteristik Personal Auditor sebagai Antecedent Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, 1-12.
- Fatimah, A. 2010. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kualitas Hasil Audit dengan Perilaku Disfungsional sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Febrina, H. L. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gable, M., dan De Angello, F. 1994. Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance. *The Journal of Psychology*, Vol. 128 (5), 599-608.
- Gable, M., Hollon, C., dan Dangelo, F. 1992. Managerial Structuring of Work as a Moderator of the Machiavellianism and Job Performance Relationship. *The Journal of Psychology*, Vol. 126, 317-325.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, R. A. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21 (3), 1-15.

- Harini, D., Wahyudin, A., dan Anisykurlillah, I. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*, 1-28.
- Harvey, J. M. 1971. Locus of Control Shift in Administrators. *Perceptual and Motor Skills*, Vol. 33, 980-982.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2014. *Keanggotaan Daftar KAP*. Diakses pada Desember 30, 2014, from Institut Akuntan Publik Indonesia: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>
- Indrianto, N., dan Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Irawati, Y., dan Mukhlisin, T. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, 929-940.
- Istanti, S. L. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor terhadap Kualitas Audit. *Potensio*, Vol. 11 (1), 79-82.
- Kelley, T., dan Seiler, R. E. 1982 Auditor Stress and Time Budgets. *The CPA Journal*, Vol. 52, 83-86.
- Lestari, A. P. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malone, C. F., dan Roberts, R. W. 1996. Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice dan Theory*, Vol. 15 (2), 49-64.
- Marietza, F. 2010. Analyzing the Influence of Internal and External Factors on Auditor's Dysfunctional Behavior in Accounting Public Firm at Surabaya-Indonesia. *Malaysia-Indonesia International Conference on Economics, Management and Accounting 2010*, 370-384.
- 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 (2), 213-225.
- Maulina, M., Anggraini, R., dan Anwar, C. 2010. Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervisi terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII*, 1-25.
- McEvoy, G. M., dan Cascio, W. F. 1987. Do Good Performers Leave? A Meta-Analysis of the Relationship between Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 30, 744-762.
- Mowday, R., Porter, L., dan Dubin, R. 1974. Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 11, 231-248.
- Mowday, R., Steers, M., dan Porter, L. W. 1979. The Measurement of the Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, 224-227.
- Organ, D. W., dan Greene, C. N. 1974. The Perceived Purposefulness of Job Behavior: Antecedents and Consequences. *Academy of Management Journal*, Vol. 17, 69-78.
- Otley, D. T., dan Pierce, B. J. 1996. Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 9, 31-58.
- Otley, D. T., dan Pierce, B. J. 1995. The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of The Impact of Leadership Style. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 20 (5), 405-420.

- Porter, L. W., Steers, R. M., dan Boulian, P. V. 1973. Organizational Commitment, Job Satisfactions and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Technical Report*, Vol. 16, 1-21.
- Prasetyo, A. P. 2010. Pengaruh Locus of Control, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional dan Etika Profesional terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan). *Skripsi*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Pujaningrum, I. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Randall, D. M. 1900. The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, 361-378.
- Rasuli, L. O. 2009. Pengaruh Time Budget Pressure, Perilaku Disfungsional dan Komitmen Organisasional terhadap Kualitas Audit (Studi pada Kantor Akuntan di Jawa Timur). *Tesis*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80 (1), 1-28.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Bussiness*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shapeero, M., Koh, H., dan N. K., L. 2003. Underreporting and Premature Sign-Off in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 18 (6/7), 478-489.
- Siegel, G., dan Marconi, H. R. 1989. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co.
- Simanjuntak, P. 2008 Pengaruh Time Budget Pressure dan Risiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit (Reduced Audit Quality). *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Smith, W. R., dan Hutton, M. R. 1995. Underreporting Time: An Analysis of Current Tax Practice. *Journal of Applied Business Research*, Vol. 11 (1), 39-45.
- Solar, D., dan Bruehl, D. 1971. Machiavellianism and Locus of Control: The Conceptions of Interpersonal Power. *Psychological Reporrs*, Vol. 29, 1079-1082.
- Soobaroyen, T., dan Chengabroyan, C. 2006. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Audit*, 10, 201-218.
- Spector, P. E. 1982. Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*, Vol. 91 (3), 482-497.
- Yamin, S., Rachmach, L. A., dan Kurniawan, H. 2011. *Regresi dan korelasi dalam genggaman anda: Aplikasi software SPSS, EViews, Minitab, dan Statgraphics*. Jakarta: Salemba Empat.