

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR – FAKTOR INTERNAL
DAN EKSTERNAL AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI SURABAYA**

TESIS

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA



Oleh:

**FENNY MARIETZA
NIM : 090610031 M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2009

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR – FAKTOR INTERNAL
DAN EKSTERNAL AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN
PUBLIK DI SURABAYA**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Akuntansi
Pada program Pascasarjana Universitas Airlangga**

Oleh:

**FENNY MARIETZA
NIM : 090610031 M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2009

Lembar pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 19 Januari 2009

Oleh :
Pembimbing Ketua



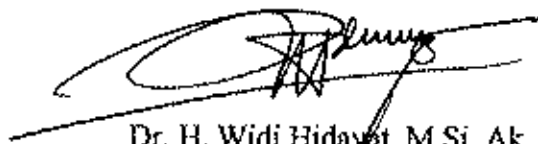
Dr. H. Widi Hidayat, M.Si.,Ak
NIP.131558573

Pembimbing



Drs. Agus Widodo M, M.Si.,Ak
NIP.131653744

Mengetahui
KPS



Dr. H. Widi Hidayat, M.Si.,Ak
NIP.131558573

Telah diuji pada

Tanggal 1 Desember 2008

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Drs. Hendarjatno, MM., Ak

Anggota : Dr. H. Widi Hidayat, M.Si.,Ak

Drs. Agus Widodo M, M.Si.,Ak

Drs. B. Hartono, MM.,Ak

Dra. Iswajuni, M.Si.,Ak

Dra. Isnalita, M.Si.,Ak

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr.H.Widi Hidayat, M.Si.,Ak dan Drs.Agus Widodo M, M.Si.,Ak, pembimbing yang penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan , bimbingan dan saran selama proses penyusunan hingga selesainya tesis ini.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan kesempatan dan meluangkan waktu sehingga penelitian ini dapat terlaksana, secara khusus :

1. Kepada Rektor Universitas Airlangga, Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga dan Ketua Program Studi (KPS) Magister Akuntansi atas kesempatan dan fasilitas sehingga saya dapat mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister akuntansi.
2. Seluruh staff pengajar Program Studi Magister Akuntansi atas bimbingan dan keikhlasannya membagikan ilmu sebagai bekal peningkatan kualitas diri
3. Kepada auditor yang berada pada KAP di Surabaya yang menjadi obyek penelitian ini, yang telah memberikan waktunya kepada saya untuk membantu pengisian kuesioner penelitian.
4. Seluruh tenaga administrasi Program Studi Magister Akuntansi, khususnya Mbak Riska dan teman-teman, yang membantu kelancaran proses administrasi selama masa studi hingga selesai.
5. Rekan-rekan angkatan 2006, khususnya Mbak Intan Dessy.H, Mbak Dian, Bonic, Pak Entar, Mas Wawan, Mbak Nurul, Steven dan Mbak Umaimah yang telah bersama-sama saling membantu, saling mendukung dan saling menyemangati selama masa studi hingga selesai.

6. Orang tua tercinta Bpk. Budhy Haryanto dan Ibu Ninawati yang telah membimbing dengan penuh kasih, sayang, kesabaran, doa dan kerja kerasnya. Serta dua orang saudaraku Heru Prasetyo dan M.Chafied Hassan, dan seluruh sepupuku yang banyak memberikan dukungan dan doa dengan cinta kasih mereka.
7. Makwo yang aku sayangi dr.Lilian Anggreny dan Pakwo Drs.H.Arief Boediman, MM, atas doa dan dukungannya.
8. Kakakku R. Daniel Irwanto, SE dan R.M. Yusuf Indrawan, SE. M.Com serta sepupuku yang paling baik hati Adi Chandra dan Mardiansyah yang dengan kesabarannya membantu dalam pengumpulan hasil penelitian.

Dengan segala kekurangan maupun ketidaksempurnaan yang ada dalam penulisan tesis ini kiranya dapat berguna bagi pembaca atau pemakainya.

Surabaya, November 2008

RINGKASAN

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DAN
EKSTERNAL AUDITOR TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA**

Fenny Marietza

Auditor dalam Kantor Akuntan Publik selalu menghadapi dilema antara *inherent cost* (biaya yang melekat dalam proses audit) dan kualitas audit yang dihasilkan sehingga menyebabkan auditor berperilaku disfungsional.

Penelitian ini membahas beberapa faktor yang berasal dari dalam diri auditor dan dari lingkungan auditor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional. Faktor tersebut antara lain: (1) faktor internal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), harga diri (*self esteem*); (2) faktor eksternal auditor yang terdiri dari tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), gaya kepemimpinan supervisor / supervisi (*supervisor leadership style*), persetujuan supervisor (*supervisor approval*) dan tekanan teman satu profesi (*peer pressure*). Perilaku disfungsional itu sendiri meliputi: *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami dan mengetahui perilaku disfungsional yang sering dilakukan oleh auditor dan faktor internal dan faktor eksternal apa sajakah yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional. Bagi Kantor Akuntan Publik penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi mengenai *locus of control*, kinerja, *turnover intentions*, komitmen organisasi dan *self esteem* yang merupakan refleksi sisi personalitas auditor yang dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja dan tekanan anggaran waktu, supervisi, *supervisor approval*, *peer pressure* sebagai faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam berperilaku dan mengambil keputusan.

Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda menyimpulkan bahwa uji simultan menghasilkan bahwa faktor internal auditor (*locus of control*, kinerja, *turnover intentions*, komitmen organisasi, *self esteem*) dan faktor eksternal auditor (tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan auditor/supervisi, *supervisor approval*, *peer pressure*) mempengaruhi perilaku disfungsional auditor – *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. Uji parsial menghasilkan bahwa *Locus of control*, komitmen organisasi mempengaruhi perilaku disfungsional auditor – *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) mempengaruhi perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* dan *audit quality reduction behavior* serta *supervisor approval* mempengaruhi perilaku disfungsional auditor - *underreporting of time*. Berdasarkan nilai adjusted R square yang dihasilkan oleh 3 (tiga) regresi linier berganda, diperoleh bahwa

perilaku disfungsional - *Premature signoff* adalah perilaku disfungsional yang paling sering dilakukan oleh Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Keterbatasan penelitian ini adalah tidak adanya penjelasan yang detail pada pertanyaan yang diajukan karena data yang disebarkan bersifat kuesioner dan terbatas pada sebagian Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara yang lebih tepat untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini terbagi atas 3 (tiga) yaitu : (1) Sebagai seorang akuntan publik, hendaknya memahami secara benar kode etik seorang akuntan publik dan menyadari konsekuensi dari perilaku disfungsional yang ia lakukan, (2) Kantor Akuntan Publik, hendaknya lebih memperhatikan kualitas hasil audit dan pengembangan mutu (kebijakan, struktur organisasi, sifat praktik KAP) dari KAP itu sendiri dengan memenuhi unsur-unsur dari pengendalian mutu yang telah ditetapkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik, (3) Supervisor dan Manajer hendaknya lebih memberikan informasi kepada seluruh anggota tim audit bahwa perilaku disfungsional hanya akan memberikan dampak yang negatif terhadap pengembangan karir auditor.

SUMMARY

ANALYZING THE INFLUENCE OF INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS ON AUDITOR'S DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR IN ACCOUNTING PUBLIC FIRM AT SURABAYA

Fenny Marietza

Auditors in public accounting firms face the dilemma between inherent cost and audit quality which can result a greater willingness to potentially engage in dysfunctional behavior.

This study examined internal and external factors that were influence auditor dysfunctional behavior. The internal factors, factors which are individual auditor characteristics include locus of control, auditor performance, turnover intentions, organizational commitment and self esteem. The external factors come from auditor's environment include time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approval, and peer pressure. The auditor dysfunctional behavior reflects on auditor's premature signoff, underreporting of time and audit quality reduction behavior.

The purpose of this study is to provide insight and help us understand several potentially dysfunctional behaviors usually done by auditor and highlight the internal and external factors associated with them. Understanding factors such as locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment and self esteem, which are reflect the personality side of auditor and also time budget pressure, supervision, supervisor approval, and peer pressure which are environmental factors that can influence behavior at work should help auditing firms in their efforts to dissuade auditors from engaging in dysfunctional audit behavior.

Using multiple regression linear, the simultaneous testing result show that auditor internal factors (locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment and self esteem) and external factors (time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approval, and peer pressure) statistically significantly affect auditor dysfunctional behavior. The findings of this study indicate that locus of control and organizational commitment was shown to impact all three types of dysfunctional behavior which are premature signoff, underreporting of time and audit quality reduction behavior. Time budget pressure significantly influence premature sign-off and also audit quality reduction behavior, and supervisor approval can significantly lead to underreporting of time. According to adjusted R square value, the result indicate that premature signoff are the most likely auditor dysfunctional behavior to occur.

This study, as with any study had several limitations. The first limitation was that this research limited for only partial public accounting firm at Surabaya. Another limitation to this study related to the questions in survey instrument. There is no quite clear explanation in the question being asked. So, it is possible

that participants may be have different perceptions about the questions depends on participant's interpretations. For future studies could use a better method of data collecting in order to get more perfect result.

The study have 3 main suggestion: (1) auditors, (2) public accounting firms and (3) supervisor and manager in public accounting firm. Firstly, auditor should understand the codes of ethics and dysfunctional behavior consequences, further more, public accounting firm have to pay more attention of its audit quality and performance (policy, organizational structure, and public accounting firm characteristic) based on professional public accountant standard. Lastly, auditor team's supervisor and manager should provide more information about negative impact of dysfunctional behavior to its auditor member's career.

ABSTRACT

**ANALYZING THE INFLUENCE OF INTERNAL AND EXTERNAL
FACTORS ON AUDITOR'S DYSFUNCTIONAL BEHAVIOR IN
ACCOUNTING PUBLIC FIRM AT SURABAYA**

Fenny Marietza

This study investigates the influence of internal and external factors on the auditor's likelihood of engaging in dysfunctional audit behavior. The internal factors which are individual auditor characteristic include locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment and self esteem. The external factors that come from auditor's environment include time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approvals and peer pressure. The auditor dysfunctional behaviors can reflected on auditor's premature signoff, underreporting of time and audit quality reduction behavior.

The data was obtained by survey method, by given questionnaire to auditor that have 0 - 6 years experience from Public Accounting Firm in Surabaya. The sampling method used simple random sampling. In total 130 questionnaire were distributed, 107 return and only 85 can use in analysis. Using multiple linear regression, only 12 (twelve) hypotheses was accepted.

According to F-test and t-test result, this study indicates that auditor's internal and external factors had a significant influence to auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: premature signoff, underreporting of time, audit quality reduction behavior. Locus of control and organizational commitment had significant influence to premature signoff, underreporting of time and audit quality reduction behavior. Time budget pressure had significant influence to premature signoff and audit quality reduction behavior. While the explicit and implicit supervisor approval was significant in the underreporting of time decision. According to adjusted R square value, the result which are consistent with prior studies (Kelly,1984; Mc Nair 1987; Kelly and Margheim,1990) indicate that premature signoff are the most likely auditor's dysfunctional behavior to occur.

Key Words : Locus of control, Organizational Commitment, Time Budget Pressure, Supervisor Approval, Dysfunctional Behavior

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Prasnyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan Panitia	v
Ucapan terima kasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	x
Abstrak	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Organisasi Jasa Profesional	11
2.1.2. Profesi Akuntan Publik	12
2.1.2.1. Akuntan Publik	12
2.1.2.2. Standar Profesional Akuntan Publik	12
2.1.2.3. Tanggung Jawab Auditor	13
2.1.2.4. Level Hirarki Auditor di Dalam KAP	13
2.1.3. Prosedur Audit	14

2.1.4. Teori Motivasi	16
2.1.5. Perilaku Disfungsional Auditor	17
2.1.6. Faktor Internal Auditor Yang Dapat Mempengaruhi Perilaku Disfungsional	20
2.1.6.1. Locus Of Control	22
2.1.6.2. Kinerja (<i>Performance</i>)	25
2.1.6.3. <i>Turnover Intentions</i>	26
2.1.6.4. Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>).....	27
2.1.6.5. Penghargaan Bagi Diri Sendiri (<i>Self Esteem</i>)	28
2.1.7. Faktor-Faktor Eksternal Auditor Yang Dapat Mempengaruhi Perilaku Disfungsional	30
2.1.7.1. Tekanan Anggaran Waktu	31
2.1.7.2. Gaya Kepemimpinan Supervisor atau Supervisi <i>Supervisor Leadership Style</i>)	32
2.1.7.3. Persetujuan Supervisor (<i>Supervisor Approval</i>)	34
2.1.7.4. Tekanan Teman Satu Profesi (<i>Peer Pressure</i>)	35
2.1.8. Pengaruh Faktor-Faktor Internal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	36
2.1.8.1. Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Auditor	36
2.1.8.2. Kinerja (<i>Performance</i>) dan Perilaku Disfungsional Auditor	37
2.1.8.3. <i>Turnover Intentions</i> dan Perilaku Disfungsional Auditor..	38
2.1.8.4. Komitmen Organisasi dan Perilaku Disfungsional Auditor	39
2.1.8.5. <i>Self Esteem</i> dan Perilaku Disfungsional Auditor	40
2.1.9. Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	40
2.1.9.1. Tekanan Anggaran Waktu	40
2.1.9.2. Gaya Kepemimpinan Supervisor/Supervisi	41
2.1.9.3. <i>Supervisor Approval</i>	42
2.1.9.4. <i>Peer Pressure</i>	43
2.2. Penelitian Terdahulu	43
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	47

3.1. Kerangka Konseptual	47
3.2. Hipotesis Penelitian	50
BAB 4 METODE PENELITIAN	55
4.1. Rancangan Penelitian	55
4.2. Populasi dan Sampling	55
4.3. Variabel Penelitian	57
4.3.1. Klasifikasi Variabel	57
4.3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	58
4.3.2.1. Locus of Control	58
4.3.2.2. Kinerja (Performance)	58
4.3.2.3. Turnover Intentions	59
4.3.2.4. Komitmen Organisasi (Organizational Commitment).....	59
4.3.2.5. Self Esteem	60
4.3.2.6. Tekanan Anggaran Waktu	60
4.3.2.7. Supervisor Leadership Style	61
4.3.2.8. Supervisor Approval	61
4.3.2.9. Peer Pressure	62
4.3.2.10. Perilaku Disfungsional Auditor	62
4.4. Prosedur Pengumpulan Data	68
4.5. Pengolahan Data	68
4.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	69
4.6.1. Analisis Deskriptif	69
4.6.2. Validitas Instrumen	69
4.6.3. Reliabilitas Instrumen	71
4.6.4. Uji Normalitas	71
4.7. Teknik Analisis Data	72
4.7.1. Uji Asumsi Klasik	72
4.7.2. Uji Regresi Linier Berganda	75
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	85
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	85
5.2. Data Penelitian	86
5.2.1. Karakteristik Responden	87

5.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	87
5.2.1.2. Pendidikan Responden	87
5.2.1.3. Jabatan Responden	88
5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	39
5.2.2.1. Deskripsi Jawaban Responden Pada Locus of Control (X1)	90
5.2.2.2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Performance (X2)	95
5.2.2.3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Turnover Intentions (X3)	97
5.2.2.4. Deskripsi Jawaban Responden Pada Organizational Commitment (X4)	99
5.2.2.5. Deskripsi Jawaban Responden Pada Self Esteem (X5) ..	102
5.2.2.6. Deskripsi Jawaban Responden Pada Time Budget Pressure (X6)	104
5.2.2.7. Deskripsi Jawaban Responden Pada Supervisor Leadership Style (X7)	106
5.2.2.8. Deskripsi Jawaban Responden Pada Supervisor Approval (X8)	108
5.2.2.9. Deskripsi Jawaban Responden Pada Peer Pressure (X9)	110
5.2.2.10. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional- Premature Signoff (Y1)	112
5.2.2.11. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Underreporting of Time (Y2)	114
5.2.2.12. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Audit Quality Reduction Behavior (Y3).	116
5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	118
5.3.1. Validitas Instrumen	118
5.3.2. Reliabilitas Instrumen	123
5.4. Analisis Regresi I (X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7,X8,X9 Terhadap Y1)	125
5.4.1. Uji Normalitas	125
5.4.2. Uji Asumsi Klasik	126

5.4.2.1. Uji Multikolinearitas	126
5.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas	128
5.4.3. Analisis dan Hasil Penelitian	129
5.4.4. Pengujian Hipotesis	133
5.4.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-sama Terhadap Variabel Terikat Y1 (Uji F)	133
5.4.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y1 (Uji t)	134
5.5. Analisis Regresi II (X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7,X8,X9 Terhadap Y2)	135
5.5.1. Uji Normalitas	135
5.5.2. Uji Asumsi Klasik	136
5.5.2.1. Uji Multikolinearitas	136
5.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas	137
5.5.3. Analisis dan Hasil Penelitian	137
5.5.4. Pengujian Hipotesis	142
5.5.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-sama Terhadap Variabel Terikat Y2 (Uji F)	142
5.5.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y2 (Uji t)	143
5.6. Analisis Regresi III (X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7,X8,X9 Terhadap Y3)	144
5.6.1. Uji Normalitas	144
5.6.2. Uji Asumsi Klasik	145
5.6.2.1. Uji Multikolinearitas	145
5.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas	146
5.6.3. Analisis dan Hasil Penelitian	146
5.6.4. Pengujian Hipotesis	151
5.6.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-sama Terhadap Variabel Terikat Y3 (Uji F)	151

5.6.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y3 (Uji t)	152
BAB 6 PEMBAHASAN	154
6.1. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Premature Signoff</i>	154
6.2. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Underreporting of Time</i>	156
6.3. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor <i>Audit Quality Reduction Behavior</i>	157
6.4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	159
6.5. Pengaruh Kinerja (<i>Performance</i>) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	165
6.6. Pengaruh <i>Turnover Intentions</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	166
6.7. Pengaruh Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	167
6.8. Pengaruh <i>Self Esteem</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	171
6.9. Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor- <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	172

6.10. Pengaruh Supervisi (<i>Supervisor Leadership Style</i>) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor - <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	175
6.11. Pengaruh Supervisor Approval Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor - <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	176
6.12. Pengaruh <i>Peer Pressure</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor - <i>Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior</i>	178
6.13. Keterbatasan Penelitian	180
BAB 7 PENUTUP	181
7.1. Kesimpulan	181
7.2. Saran	188
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kasus Keuangan dan Manajerial Yang Pernah Di Denda Bapepam	2
Tabel 4.1. Daftar Kantor Akuntan Publik	56
Tabel 4.2. Instrumen Penelitian	64
Tabel 5.1. KAP di Surabaya Yang Staff Professionalnya	86
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Menjadi Responden Penelitian	87
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	88
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	88
Tabel 5.5. Kategori Mean Dari Skor Interval	90
Tabel 5.6. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Locus Of Control (X1)</i> ,	91
Tabel 5.7. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Performance (X2)</i> ,.....	96
Tabel 5.8. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Turnover Intentions (X3)</i>	98
Tabel 5.9. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Organizational Commitment (X4)</i>	99
Tabel 5.10. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Self Esteem (X5)</i>	102
Tabel 5.11. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Time Budget Pressure (X6)</i>	105
Tabel 5.12. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	106
Tabel 5.13. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Supervisor Approval (X8)</i>	108
Tabel 5.14. Deskripsi Jawaban Responden Pada <i>Peer Pressure (X9)</i>	110
Tabel 5.15. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional <i>Audit - Premature Signoff (Y1)</i>	112

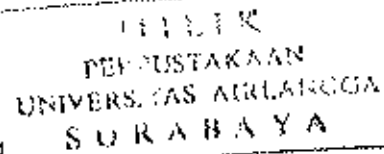
Tabel 5.16.Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor - <i>Underreporting of time</i> (Y2).....	114
Tabel 5.17.Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor - <i>Audit Quality Reduction Behavior</i> (Y3)	116
Tabel 5.18.Hasil Uji Validitas Variabel Bebas	119
Tabel 5.19.Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i> Setelah Item X1.9 Dihilangkan	122
Tabel 5.20.Hasil Uji Validitas Variabel Terikat	123
Tabel 5.21.Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas	124
Tabel 5.22.Hasil Uji Reliabilitas Variabel Terikat	125
Tabel 5.23.Hasil Uji Normalitas Residual 1	126
Tabel 5.24.Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi 1	127
Tabel 5.25.Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi 1	128
Tabel 5.26.Hasil Analisis Regresi I	129
Tabel 5.27.Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi I	135
Tabel 5.28.Hasil Uji Normalitas Residual 2	136
Tabel 5.29.Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi II.....	136
Tabel 5.30.Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi II ...	137
Tabel 5.31.Hasil Analisis Regresi II	138
Tabel 5.32.Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi II	144
Tabel 5.33.Hasil Uji Normalitas Residual 3	145
Tabel 5.34.Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi III	145
Tabel 5.35.Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi II....	146
Tabel 5.36.Hasil Analisis Regresi III	147
Tabel 5.37.Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi III	153

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 01 : Kerangka Konseptual 01	48
Gambar 02 : Kerangka Konseptual 02	49
Gambar 03 : Kerangka Konseptual 03	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kap Obyek Penelitian
- Lampiran 3 : Data Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 4 : Tabulasi Frekuensi Data
- Lampiran 5 : Uji Validitas Data
- Lampiran 6 : Uji Reliabilitas Data
- Lampiran 7 : Pengujian Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I
PENDAHULUAN**1.1.Latar Belakang Masalah**

Laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh beberapa pihak untuk digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan. Pihak-pihak tersebut antara lain : investor, kreditor, pemerintah, dan manajemen. Laporan keuangan tersebut akan bermanfaat, bila mencerminkan keadaan sesungguhnya, dan untuk meningkatkan kepercayaan tersebut, pemakai laporan keuangan mempercayakannya kepada auditor. Semakin besar kepercayaan yang diberikan pemakai laporan keuangan pada laporan keuangan auditan dan jasa yang diberikan oleh akuntan publik / auditor juga akan meningkatkan peran profesi audit dan akan meningkatkan perkembangan dari kantor akuntan publik.

Banyaknya kantor akuntan publik, akan mendorong meningkatnya persaingan, dan banyaknya kasus kegagalan audit, yaitu kasus jatuhnya perusahaan besar Enron dan Worldcom, telah memperlihatkan kualitas audit yang buruk. Kualitas audit ditentukan oleh ketepatan proses yang harus di ikuti dengan pengendalian personal pengaudit. Proses audit itu sendiri merupakan bagian dari *assurance services* yaitu jasa profesional independen yang dapat meningkatkan kualitas informasi beserta konteks yang dikandungnya. Pengurangan kualitas dalam audit diartikan sebagai pengurangan mutu dalam pelaksanaan audit yang dilakukan secara sengaja oleh auditor (Coram,et al.,2004). Penelitian dalam sistim pengendalian menyatakan bahwa sistim pengendalian yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya konflik dan mengarah pada perilaku disfungsional (Ottley

& Piere, 1996). Di Indonesia sendiri, ada banyak kasus yang mengindikasikan kegagalan audit yaitu :

Tabel 1.1

Kasus Keuangan dan Manajerial Yang Pernah Didenda Bapepam
(2000 -- 2002)

Nama Emiten	Jenis Pelanggaran	Denda (Juta Rp)
PT. Asuransi Ramayana	Penyalahgunaan dana untuk direksi	11.197
PT. Asia Inti Selera	Pinjaman pada pihak istimewa	500
PT. Jaya Pari Steel	Penjualan asset perusahaan	500
PT. Myohdot.com	Transaksi material dan perubahan kegiatan usaha	358
PT. Bumi Resources	Laporan atas transaksi material	100
PT. Semen Cibinong	Deposito \$ 246.7 juta di Bank asing tidak jelas	\$ 250
PT. Manly Utama	Perubahan penggunaan dana IPO tanpa laporan resmi ke Bapepam	357
PT. Daya Guna Samodera	Menyembunyikan informasi material	256
PT. Bintuni Minaraya	Menyembunyikan informasi material	250
PT. Super Mitory	Transaksi mengandung benturan kepentingan	500
PT. Bakrie Finance Crop	Tidak hati-hati dalam pengakuan pendapatan bunga	500

Sumber : Investor, Agustus 2002

Penyebab utama dari kegagalan audit dalam kasus -- kasus diatas adalah karena sulitnya menilai kualitas audit.

Mardiasmo (2000) mengatakan ada beberapa kelemahan dalam audit pada pemerintahan di Indonesia yaitu : pertama, tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar pengukur kinerja pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah dan hal tersebut umum dialami oleh organisasi publik karena output yang dihasilkan yaitu berupa pelayanan publik, tidak mudah diukur. Kedua berkaitan dengan masalah struktur lembaga audit terhadap pemerintahan

pusat dan daerah di Indonesia yang *overlapping* satu dengan yang lainnya, yang menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan pelaksanaan pengauditan.

Menurut persepsi publik, akuntan publik haruslah menghasilkan audit dengan kualitas yang tinggi agar memberikan nilai yang dapat bermanfaat bagi pemakai laporan keuangan (Wallace, 1980). Namun dalam kenyataannya ada berbagai faktor yang dapat memicu seorang akuntan publik / auditor melakukan hal-hal yang bertentangan dengan prosedur dan etika yang ada, dan perilaku tersebut disebut dengan perilaku disfungsional. Dimana perilaku tersebut muncul karena adanya dilema antara *inherent cost* (biaya yang melekat pada proses audit) dan kualitas yang dihadapi oleh auditor dalam lingkungan auditnya (Kaplan, 1995). Disatu sisi, auditor harus memenuhi standar profesional yang mendorong mereka untuk mencapai kualitas audit pada level tinggi namun disisi lain auditor menghadapi hambatan biaya yang membuat mereka memiliki kecenderungan untuk menurunkan kualitas audit.

Jansen dan Glinow (1985) dalam Indri dan Provita (2007) mengatakan bahwa, perilaku individu merupakan refleksi dari sisi personalitasnya, sedangkan faktor situasi oral yang terjadi saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat keputusan, dan dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional audit dapat disebabkan oleh faktor- faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Otley and Pierce (1995) dan Lightner et al., (1983), serta Alderman and Detrick (1982) mengatakan bahwa perilaku disfungsional audit adalah reaksi dari lingkungan, perilaku tersebut dapat

secara langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh pada kualitas audit atau sikap yang tidak diinginkan yang terjadi dalam perjanjian audit yang secara langsung maupun tidak langsung akan mengurangi kualitas audit itu sendiri (Kelly and Margheim, 1990). Perilaku disfungsional yang terjadi dalam perjanjian audit antara lain : (1) *premature sign off* pada pelaksanaan audit tanpa dilengkapi prosedur yang ada, dan tujuan dari prosedur audit tersebut tidak dapat terpenuhi dengan prosedur audit yang telah dilakukan, dimana praktik penghentian prematur atas prosedur audit banyak dilakukan auditor dalam kondisi *time pressure* (Alderman and Deitrick, 1982; Arnold, et al., 1991; Raghunathan, 1991; Waggoner dan Cashell, 1991; Reckers, et al., 1997). Kondisi *time pressure* adalah kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja untuk menyelesaikan audit pada waktu dan anggaran biaya yang telah ditentukan sebelumnya. (2) *under reporting time* mengarahkan pada keputusan personel audit yang lemah, menyembunyikan kebutuhan akan revisi anggaran dan tekanan waktu yang tidak diakui pada audit di masa yang akan datang (3) sedangkan perilaku yang termasuk dalam *audit quality reduction behavior* adalah ketika auditor berperilaku yang dapat mempengaruhi hasil audit, seperti menerima penjelasan klien tanpa pembuktian lebih lanjut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional, yaitu faktor-faktor internal yang terdapat dalam diri auditor itu sendiri seperti *locus of control*, kinerja (*performance*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), *turnover intentions* dan faktor-faktor eksternal yang ada dalam lingkungan tempat auditor bekerja, seperti *time budget pressure*, supervisi, *supervisor approval*, *peer pressure*. Beberapa penelitian terdahulu

mengindikasikan bahwa faktor lingkungan (seperti *time budget pressure*, dan supervisi (*supervisor leadership style*) adalah faktor yang paling kuat mempengaruhi perilaku disfungsi auditor. Lightner, Adams and Lighter (1982) melaporkan bahwa 65% dari hasil kuesioner pada auditor, perilaku disfungsi auditor tersebut mengarah pada perilaku *under reporting time*.

Perkembangan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin and Bryan (2003) menemukan ada beberapa faktor yang berasal dari individu auditor itu sendiri yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi yaitu antara lain *locus of control*, kinerja auditor itu sendiri (*performance*), *turnover intentions*, dan *Self esteem*. Penelitian -- penelitian terdahulu telah menunjukkan suatu hubungan yang kuat dan positif antara eksternal *locus of control* individual dengan suatu keinginan -- keinginan atau maksud -- maksud untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk memperoleh tujuan -- tujuan personel. Solar & Bruehl (1971) dalam Donnelly et al (2003) menyatakan bahwa individu - individu yang memiliki kinerja di bawah ekspektasi atasannya akan cenderung terlibat untuk melakukan perilaku disfungsi karena mereka tidak melihat dirinya sendiri dapat mencapai tujuan yang diperlukan untuk bertahan dalam sebuah perusahaan melalui usahanya sendiri, auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan lebih memiliki keinginan untuk melakukan perilaku disfungsi karena akan mengurangi ketakutan mereka atas kemungkinan dikeluarkannya mereka apabila perilaku buruk mereka diketahui. Jadi auditor dengan *turnover intentions* yang tinggi akan lebih memungkinkan ia melakukan perilaku disfungsi (Malone and Robert, 1996). Komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi, di mana komitmen organisasi yang tinggi

akan berkaitan dengan perilaku fungsional dan apabila komitmen organisasi yang dimiliki individu tersebut rendah maka ia cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional (Donnelly, Quirin and O'Bryan, 2003). *Self esteem* adalah sifat personalitas yang berkaitan dengan seberapa besar orang lain menghargai dirinya, rendahnya *self esteem* yang dimiliki oleh auditor akan dapat menimbulkan perilaku disfungsional auditor (Hollenbeck and Bief, 1987).

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor yaitu *time pressure* yang terdiri dari *time budget pressure* dan *time deadline pressure*. Otley and Pierce (1996) mengatakan bahwa ketatnya anggaran waktu akan mengakibatkan tekanan bagi auditor, karena sulit bagi mereka untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, sehingga mereka cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional seperti *under reporting time* dan *premature sign off*. Faktor eksternal lainnya adalah supervisi yang mencakup pengarahannya dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai, kejelasan dan pengarahannya yang tepat akan dapat mengurangi perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor pemula. Selain itu, perilaku manajer atau auditor senior (*supervisor approval*) yang menuju pada indikasi perilaku disfungsional akan mempengaruhi perilaku auditor pemula dan mempengaruhi hasil audit yang dihasilkan dan tekanan teman satu profesi (*peer pressure*) yang besar terhadap individual auditor akan mengakibatkan terjadinya perilaku disfungsional auditor. Pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor untuk mengerjakan pekerjaan audit akan mempengaruhinya untuk melakukan perilaku disfungsional dalam kondisi *peer pressure*. Auditor yang memiliki pengalaman akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya, namun auditor yang sedikit

berpengalaman akan memerlukan waktu yang lebih panjang dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga ia lebih memiliki kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional *under reporting time* (Ponemon, 1992).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Maria Veronica Irene (2005) yang menguji pengaruh tekanan anggaran waktu, telaah kertas kerja dan supervisi di KAP terhadap perilaku disfungsional auditor di Surabaya. Perbedaan penelitian ini adalah dari variabel yang digunakan, dimana peneliti menggunakan sembilan variabel yang diambil dari kondisi internal auditor dan kondisi eksternal atau lingkungan auditor yang dapat mempengaruhi auditor dalam berperilaku disfungsional yang antara lain *premature sign off*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*. Faktor-faktor tersebut antara lain: *locus of control*, kinerja (*performance*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), *turnover intentions*, *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure*. Adapun sampel yang digunakan adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang memiliki pengalaman 0-6 tahun. Berdasarkan variabel dan sampel yang digunakan maka judul dari penelitian ini adalah : " Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Internal Auditor dan Faktor-Faktor Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya".

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Apakah faktor-faktor internal auditor (yang meliputi *locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, *organizational commitment*, dan *self esteem*) dan faktor-faktor eksternal auditor (yang meliputi tekanan anggaran waktu, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, dan *peer pressure*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature sign off*.
2. Apakah faktor-faktor internal auditor (yang meliputi *locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, *organizational commitment*, dan *self esteem*) dan faktor-faktor eksternal auditor (yang meliputi tekanan anggaran waktu, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, dan *peer pressure*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-*underreporting of time*.
3. Apakah faktor-faktor internal auditor (yang meliputi *locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, *organizational commitment*, dan *self esteem*) dan faktor-faktor eksternal auditor (yang meliputi tekanan anggaran waktu, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, dan *peer pressure*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-*audit quality reduction behavior*?
4. Seberapa berpengaruh masing-masing faktor internal auditor (*locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, *organizational commitment* dan *self esteem*) dan faktor eksternal auditor (*time budget pressure*, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, dan *peer pressure*) terhadap perilaku disfungsi auditor KAP di Surabaya yang dibagi menjadi 3 tipe yaitu:

premature sign off, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior?

5. Perilaku disfungsi auditor apakah yang paling dipengaruhi oleh faktor-faktor internal auditor (yang meliputi *locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment, dan self esteem*) dan faktor-faktor eksternal auditor (yang meliputi tekanan anggaran waktu, *supervisor leadership style, supervisor approval, dan peer pressure*)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal auditor apa saja yang mempengaruhi *premature sign off, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior*.
2. Untuk mengetahui faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap perilaku disfungsi *premature sign off, underreporting of time dan audit quality reduction behavior*.
3. Untuk mengetahui perilaku disfungsi apakah yang paling sering dilakukan oleh auditor dalam pengerjaan audit.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsi yang dapat mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan.

2. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi potensial kepada para pembaca mengenai pemahaman mengenai perilaku disfungsional auditor.
3. Hasil penelitian ini dapat memberikan sebuah pengembangan teori dan penelitian yang sudah ada.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Organisasi Jasa Profesional

Pelayanan verifikasi adalah pelayanan atau jasa profesional independen yang dapat meningkatkan kualitas informasi bagi para pembuat keputusan. Individu yang bertanggung jawab atas pembuatan keputusan bisnis akan mencari pelayanan verifikasi untuk membantu meningkatkan keterpercayaan dan kesesuaian informasi yang digunakan sebagai dasar keputusan mereka. Jasa verifikasi bernilai karena penyedia verifikasi merupakan seorang yang independen dan bertindak secara objektif terhadap informasi yang diujinya.

Salah satu kategori jasa yang disediakan oleh kantor akuntan publik adalah jasa attestasi yang merupakan salah satu jenis jasa verifikasi yang disediakan oleh kantor akuntan publik, di mana akuntan publik akan menerbitkan laporan tertulis yang isinya antara lain berupa suatu kesimpulan tentang keterpercayaan atas asersi (pernyataan yang menyebutkan sesuatu itu benar) yang dibuat oleh pihak lain. Terdapat tiga kategori jasa attestasi: audit laporan keuangan historis, tinjauan (review) atas laporan keuangan historis, dan jasa-jasa attestasi lainnya. (Arens, Elder, Bensley, 2006:9-10)

2.1.2. Profesi Akuntan Publik

2.1.2.1. Akuntan Publik

Menurut Mulyadi, yang dikutip oleh Lina (2000), pengertian akuntan publik adalah: “ Akuntan Profesional yang jasanya kepada masyarakat, terutama dalam bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan, yang dibuat oleh kliennya dan juga yang menjual jasa konsultasi pajak, konsultasi di bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi serta penyusunan laporan keuangan”

2.1.2.2. Standar Profesional Akuntan Publik

Menurut Arens (2006:33) standar auditing merupakan panduan umum bagi auditor dalam memenuhi tanggung jawab profesinya untuk melakukan audit laporan keuangan historis, yang mencakup pertimbangan atas kualitas profesional seperti kompetensi dan independensi, persyaratan pelaporan, serta bukti audit.

Dalam standar umum yang ada dalam standar profesional akuntan publik terdapat independensi auditor yang mengatur sikap mental auditor dalam menjalankan tugasnya. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain, atau kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi,1998:25).

Keadaan yang dapat mengganggu sikap mental independensi auditor adalah :

1. Sebagai seseorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasanya tersebut.

2. Sebagai penjual jasa sering kali auditor mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.
3. Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan lepasnya klien.

2.1.2.3. Tanggung Jawab Auditor

Berdasarkan SAS 1 (AU 110) dalam Arens, Elder *and* Beasley (2006:136) menyatakan bahwa auditor memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh tingkat keyakinan yang memadai tentang apakah laporan keuangan itu telah bebas dari kesalahan penyajian yang material, baik disebabkan oleh kekeliruan maupun oleh kecurangan. Karena sifat bukti audit dan berbagai karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh tingkat keyakinan, walaupun tidak mutlak, bahwa kesalahan penyajian yang material dapat dideteksi. Auditor tidak bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai bahwa kesalahan penyajian, baik disebabkan oleh kekeliruan maupun oleh kecurangan, yang tidak material terhadap laporan keuangan dapat dideteksi.

2.1.2.4. Level Hierarki Auditor di dalam KAP

Ada empat level dalam kantor akuntan publik yaitu :

1. Auditor pemula, dengan rata-rata pengalaman 0-2 tahun yang bertanggung jawab melaksanakan sebagian besar detail-detail audit.
2. Senior atau auditor yang memimpin audit, dengan rata-rata pengalaman 2-5 tahun yang bertanggung jawab mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas audit lapangan, termasuk mengawasi dan mereview pekerjaan auditor pemula.

3. Manajer, dengan rata-rata pengalaman 5-10 tahun, bertanggung jawab untuk membantu auditor yang memimpin audit dalam merencanakan dan mengelola audit, mereview pekerjaan auditor penanggung jawab, serta menjaga hubungan dengan klien. Manajer dapat bertanggung jawab atas lebih dari satu pekerjaan pada saat yang bersamaan.
4. Rekan, dengan rata-rata pengalaman lebih dari 10 tahun, bertanggung jawab mereview keseluruhan pekerjaan audit dan terlibat dalam pembuatan keputusan audit yang penting. Rekan adalah pemilik perusahaan, dan ia memiliki tanggung jawab mutlak untuk melaksanakan audit dan melayani kliennya. (Arens, Elder *and* Beasley, 2006:29)

2.1.3. Prosedur Audit

Prosedur audit adalah langkah-langkah yang harus dijalankan auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya dan sangat diperlukan oleh asisten agar tidak melakukan penyimpangan dan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Prosedur audit dilakukan dalam rangka mendapatkan bahan-bahan bukti audit (*audit evidence*) yang cukup untuk mendukung pendapat auditor atas kewajaran laporan keuangan (Sukrisno Agoes, 2006: 125). Prosedur audit tersebut meliputi:

1. Inspeksi yang merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik tertentu. Dengan menggunakan inspeksi terhadap sebuah dokumen akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.
2. Pengamatan atau observasi merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan pelaksanaan suatu kegiatan.

Dengan pengamatan ini auditor akan dapat memperoleh bukti visual mengenai pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh informasi secara langsung dari pihak ketiga yang bebas.
4. Permintaan keterangan merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan.
5. Penelusuran, di mana auditor melakukan penelusuran informasi sejak mula-mula data tersebut direkam pertama kali dalam dokumen, dilanjutkan dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi.
6. Pemeriksaan dokumen pendukung, auditor melakukan penelusuran dari catatan akuntansi, kembali memeriksa dokumen-dokumen yang mendukung informasi yang dicatat dalam catatan tersebut.
7. Perhitungan yang meliputi perhitungan fisik terhadap sumber daya berwujud dan pertanggungjawaban semua formulir bernomor urut cetak.
8. *Scanning* merupakan penelaah secara cepat terhadap dokumen, catatan dan daftar untuk mendeteksi unsur-unsur yang tampak tidak biasa yang memerlukan penyelidikan lebih dalam.
9. Pelaksanaan ulang (*reperforming*) merupakan pengulangan aktivitas yang dilaksanakan oleh klien.
10. *Computer-Assisted Audit Technique*, auditor menggunakan suatu *computer audit software* tertentu dalam melaksanakan perhitungan dalam audit.

2.1.4. Teori Motivasi

Konsep perilaku manusia menurut ilmu psikologi dan ilmu psikologi sosial terdiri dari beberapa faktor yang dinilai relevan dengan perilaku akuntan yaitu sikap (*attitude*) dan perubahannya, motivasi (*motivation*), persepsi (*perception*), pembelajaran (*learning*), kepribadian (*personality*). Motivasi adalah proses dari menggerakkan dan melakukan sesuai dengan tujuan. Motivasi adalah kunci dari menyadarkan, menggerakkan, mempertahankan dan mengatur perilaku (Siegel and Marconi, 1989:34). Motivasi adalah konsep penting dalam perilaku akuntan, karena efektivitas organisasi bergantung pada kinerja orang-orang sebagaimana kinerja yang diharapkan. Manajer akan berusaha untuk memotivasi orang-orang yang ada di tingkatannya maupun dibawahnya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson (1994) motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang akan memulai atau mengarahkan perilakunya. Hellriegel et al (2001) dalam (Gozali & Ivan, 2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan – dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang-orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Chambell et al. (1970) yang dikutip oleh Gibson (1994), motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan usaha setelah seseorang memilih tindakan tertentu berperilaku menurut cara tertentu.

2.1.5. Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional auditor adalah perilaku auditor yang tidak diinginkan dalam perjanjian audit yang dampaknya baik langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan kualitas audit (Kelley Margheim, 1990 dalam Judica Kingori,--,5). Menurut SAS No.82 dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan perilaku disfungsional actual, dimana perilaku disfungsional auditor merupakan suatu reaksi terhadap lingkungan. Beberapa perilaku disfungsional auditor yang dapat menurunkan kualitas audit yaitu antara lain :

1. *Premature sign off* (PMSO), merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah lain (Marxen, 1990 dalam Christina, 2003). Faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku *premature sign off* adalah tekanan anggaran waktu, tingkatan individu dalam perusahaan, area audit yang diperiksa, tipe perusahaan audit dan kebutuhan prosedur audit. Rhode (1978) menemukan bahwa anggaran waktu merupakan faktor penting terjadinya *premature sign off* dan biasanya terjadi pada tingkatan terendah dalam perusahaan audit, selain itu terjadi pada area audit yang memiliki dokumentasi kertas kerja yang sedikit (*compliance test*).

Graham (1985) dalam Shapero et al. (2003) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting daripada yang tidak penting dan dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

2. *Underreporting of time*, adalah bagian dari komunikasi informal yang ada dalam perusahaan dan dipandang sebagai salah satu cara untuk menunjukkan loyalitas kepada manajemen perusahaan (Dirsmith & Covaleski, 1985) atau perilaku disfungsional yang terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka pada waktu yang mereka tentukan sendiri, dan biasanya perilaku ini disebabkan oleh adanya keinginan untuk menghindari dan memperkecil kelebihan anggaran (Commision on Auditor's Responsibilities Report, 1978; Lightner et al., 1982;1983). Perilaku ini akan memunculkan beberapa konsekuensi yang tidak diinginkan seperti tidak akuratnya evaluasi staff audit, kehilangan pendapatan bagi perusahaan, anggaran yang tidak realistis untuk tahun berikutnya dan perilaku menurunkan kualitas audit untuk pelaksanaan audit tahun yang akan datang. Menurut Otley & Pierce (1996), faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *underreporting of time* antara lain: tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), permintaan dari pimpinan audit yaitu supervisor dan manajer untuk melakukan *underreporting*, kepercayaan dari individu (kepercayaan mengenai etika *underreporting* dan evaluasi kinerja) tingkatan individu dalam perusahaan, tipe kantor audit dan jenis perjanjian pembayaran (*billing arrangement*), Rhode (1978), Lightner, Adams & Lightner (1982) dan Kelley & Seiler (1982) mengatakan bahwa tingginya tekanan anggaran waktu akan menghasilkan *underreporting*. Lebih jauh mereka mengatakan bahwa permintaan dari supervisor untuk *underreport* juga salah satu faktor yang kuat untuk auditor melakukan *underreporting* selain dari dalam dirinya sendiri yang berupa keyakinan atau kepercayaan normatif yang dimiliki individu

antara harus melakukan atau tidak melakukan *underreport*. Winter (1983) menyimpulkan bahwa kepercayaan individu mengenai hubungan antara ketaatan pada anggaran waktu dan evaluasi kinerja mempengaruhi mereka untuk melakukan *underreporting*. *Underreporting* juga ditemukan paling banyak terjadi pada auditor level yang paling rendah dalam hirarki KAP, yaitu junior auditor yang biasanya dilakukan sebagai suatu cara untuk menghadapi permasalahan biaya dan kualitas audit dalam KAP. Mc. Nair (1991;646) mengatakan bahwa dalam tingkatan (level) junior auditor ditemukan adanya tekanan dalam penyelesaian audit dalam anggaran waktu yang tidak dapat dicapai oleh auditor. Dapat dikatakan juga bahwa perilaku *underreporting of time* dipandang sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada klien untuk menyelesaikan laporan audit dengan efisiensi waktu dan merupakan suatu langkah yang diambil untuk dapat keluar dari adanya dilemma biaya dan kualitas audit yang sering dihadapi oleh auditor dalam Kantor Akuntan Publik.

3. *Audit Quality Reduction Behavior* yaitu tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi ketepatan dan efektivitas pengumpulan bukti selama pengujian. Perilaku ini muncul karena adanya dilemma antara inherent cost (biaya yang melekat pada proses audit) dan kualitas yang dihadapi oleh auditor dalam lingkungan auditnya . Beberapa perilaku tersebut antara lain: tidak memahami bukti secara mendalam, menerima penjelasan klien tanpa pengujian lebih lanjut, mengurangi pekerjaan dibawah level yang dimungkinkan gagal meneliti prinsip akuntansi.

Perilaku premature sign off dan underreporting of time akan mempengaruhi perusahaan atau Kantor Akuntan Publik dalam menghasilkan pendapatan, kualitas penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan dan akuratnya evaluasi kinerja karyawan.

2.1.6. Faktor Internal Auditor Yang Dapat Mempengaruhi Perilaku Disfungsional

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku individu dalam merespon lingkungannya, dan menurut ilmu psikologi sosial dan ilmu akuntansi keperilakuan perilaku individu ditentukan oleh sikap dan perubahannya, motivasi, persepsi, learning dan kepribadian. (Siegel *and* Marconi, 1989:28) di mana definisi dari faktor tersebut antara lain :

- a. Sikap (*attitude*) adalah kecenderungan atau keinginan untuk bereaksi atau tidak bereaksi. Sikap akan menentukan perilaku individu, dan merupakan pembelajaran, berdiri sendiri dan sulit untuk diubah. Sikap yang terbentuk pada individu didasarkan pada pengalamannya sendiri yang berasal dari orang tua, teman sebaya, kelompok sosial. Sikap terdiri dari beberapa komponen yaitu : (1) Kognitif yang membentuk ide, persepsi, dan keyakinan mengenai sesuatu, (2) Emosional atau afektif mengacu pada perasaan positif (suka, respect, empati) dan perasaan negatif (tidak suka, takut, dan ragu-ragu) (3) Komponen perilaku yang mengarah pada bagaimana bereaksi terhadap sikap.
- b. Motivasi (*motivation*) merupakan proses untuk mendorong dan melakukan tindakan yang memiliki tujuan tertentu, dan motivasi sangat penting dalam konsep perilaku akuntan karena efektivitas organisasi bergantung pada

- kinerja orang-orang. Manajer harus memotivasi orang-orang yang ada dalam organisasi untuk bekerja dengan kinerja yang baik untuk mendapatkan tujuan organisasi.
- c. Persepsi (*perception*) adalah bagaimana orang-orang melihat dan menginterpretasikan kejadian, objek, dan manusia. Orang-orang bertindak atas dasar persepsi mereka dengan mengabaikan apakah persepsi itu mencerminkan kenyataan sebenarnya.
- d. Pembelajaran (*learning*), pola pikir teladan dan bertindak yang dibawa oleh orang-orang ke dalam lingkungan pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman, persepsi, motivasi mereka sendiri. Pola perilaku teladan ini tidak mungkin optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, para akuntan perilaku harus terbiasa dengan prinsip dan teori dalam rangka mengoreksi persepsi karyawan dan memodifikasi perilaku yang menyimpang. Pembelajaran adalah proses di mana perilaku baru diperlukan, pembelajaran terjadi sebagai hasil dari motivasi, pengalaman, dan pengulangan dalam merespon situasi.
- e. Kepribadian (*personality*) mengarah pada karakteristik internal dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya. Kepribadian adalah intisari dari perbedaan individu dan cenderung bersifat kronis dan konsisten. Aplikasi utama dari teori kepribadian dalam organisasi adalah memprediksikan perilaku. Pengujian perilaku ditentukan oleh banyaknya efektivitas dalam tekanan pekerjaan, siapa yang akan menanggapi kritikan dengan baik, siapa yang pertama harus dipuji dahulu sebelum berbicara mengenai perilaku yang

tidak diinginkan, siapa yang menjadi seorang pemimpin yang potensial, siapa yang kelihatannya dapat dipercaya, dan lainnya.

2.1.6.1. *Locus of Control*

Teori Atribusi mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1978) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor - faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Teori ini diterapkan dengan menggunakan variabel tempat pengendalian (*locus of control*), di mana variabel ini terdiri atas dua komponen yaitu tempat pengendalian internal (*internal locus of control*) yaitu perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa dia mampu secara personal mempengaruhi kinerja serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian dan usahanya, tempat pengendalian eksternal (*external locus of control*) yaitu perasaan yang dialami oleh seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendalinya.

Spector (1988:335) mendefinisikan *locus of control* adalah kesimpulan umum mengenai harapan bahwa penghargaan, pertolongan atau hasil yang didapat dalam hidup dikendalikan oleh tindakan yang dilakukan oleh individu tersebut (*internal locus*) dan oleh kekuatan lain (*external locus*). Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah yang termasuk dalam *locus of control* internal

atau eksternal (Rotter, 1990) menyatakan bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan di mana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Personalitas didefinisikan sebagai sebuah sistem yang ada dalam setiap individu yang berupa persepsi, kesadaran, emosional dan motivasi yang menentukan reaksi mereka pada lingkungannya (Stagner, 1948). Spector (1982) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah cocok untuk tugas-tugas dan pekerjaan yang bersifat keahlian, profesi dan yang bersifat manajerial dan bersifat pengendalian. *Locus of control* eksternal lebih tepat pekerjaan-pekerjaan pada lini industri, pekerjaan-pekerjaan dengan tenaga kerja yang tidak bersifat keahlian, administrasi dan pekerjaan yang bersifat rutin.

Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus* dan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh pihak luar disebut memiliki *external locus* (Robbins, 1996). Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* menurut Crider (1983) sebagai berikut

1. *Internal locus of control*

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *External locus of control*

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- d. Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Pada orang-orang yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya dimasa akan datang bahwa mereka akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya. Sebaliknya pada orang yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan dimasa datang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Locus of control berperan dalam motivasi, di mana *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karier dari pada eksternal, karena mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih

cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Internal lebih memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress dari pada eksternal (Baron *and* Greenbes, 1990 dalam Puji, 2005). Penelitian Rotter (1990) dalam Hyatt *and* Prawitt (2001) menjelaskan bahwa orang yang memiliki *locus of control* eksternal yang baik secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

2.1.6.2. Kinerja (*Performance*) Auditor

Pendekatan *Dyadic* menyatakan bahwa ada dua pihak, yaitu atasan (*superior*) dan bawahan (*subordinate*), yang berperan dalam proses evaluasi kinerja. Pendekatan tersebut juga mengakui bahwa atasan kemungkinan tidak memperlakukan seluruh bawahannya secara sama. (Ikhsan.A dan Ishak, 2005:56) Kinerja (*performance*) merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, di mana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson et al., (1996:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan penandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja seorang auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers *and* Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai

evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) di mana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

2.1.6.3. *Turnover intentions Auditor*

Turnover intention merupakan keinginan untuk pindah dari posisi kerjanya saat ini atau keinginan keluar dari organisasi, yang pada akhirnya keinginan tersebut menjadi keputusan yang nyata untuk meninggalkan pekerjaannya walaupun alternatif untuk mendapatkan pekerjaan lain belum tersedia, sehingga individu tersebut mencari pekerjaan lain yang disukainya. Tingginya turnover dalam suatu organisasi akan berdampak negatif karena dapat menjadikan organisasi tidak efektif akibat kehilangan karyawannya yang telah berpengalaman dan harus melatih lagi bagi karyawan yang baru.

Menurut Kalbers *and* Fogarty (1995) *turnover intention* ada dua yaitu berasal dari *outside turnover intentions* (keluar/pindah dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja) dan *inside turnover intention* (pindah dari posisinya

sebagai audit intern tetapi masih dalam perusahaan yang sama). Carrel et al., (1995) menyatakan bahwa salah satu penyebab *turnover* karyawan adalah memiliki persepsi keamanan yang rendah atas pekerjaan yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

2.1.6.4. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Robinson (1996) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi menurut Cherington (1996) adalah :

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individual dalam organisasi tertentu (Harrell, Chowning, Taylor, 1986; Mowday, Streers and Porter, 1979; Nauri and Parker, 1998). Sementara Aranya, dkk (1980) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-

sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, dan suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Meyer *and* Allen (1991,1997) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi yaitu : (1) komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi, (2) komitmen kontinu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, (3) komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi suatu anggota organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Individual dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday et al., 1979). Dalam konteks auditing, komitmen organisasi telah menarik perhatian banyak peneliti dan praktisi karena potensinya dalam meningkatkan kualitas audit. Komitmen organisasional meningkat sebagai akibat dari proses sosialisasi yang kompleks dari dalam organisasi/ perusahaan (*affective/attitudes*) dan *continuance/intentions* (Meyer, Allen *and* Gellatly, 1990; Nauri *and* Parker, 1998)

2.1.6.5. Penghargaan Bagi Diri Sendiri/ Harga Diri (*Self Esteem*)

Teori kebutuhan dan kepuasan Maslow, di mana teori ini menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang

dapat mempengaruhi perilaku mereka. Ada lima kebutuhan manusia yang diurutkan secara hierarki yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan fisik, seperti rasa lapar, haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem need*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi. Setiap orang membutuhkan perasaan bahwa setiap orang itu penting, dengan kata lain kita dapat melakukan sesuatu yang penting dan memberikan kontribusi kepada orang lain, kebutuhan akan penghargaan ini juga termasuk keinginan untuk penghargaan diri sendiri (*self esteem*).
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

Berdasarkan teori Maslow tersebut, dapat didefinisikan bahwa *self esteem* adalah sifat personalitas yang berkaitan dengan sejumlah penghargaan orang-orang sekitar atas dirinya. Hollenbeck and Brief (1987) menemukan bahwa individu dengan *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja pencapaian tujuan

yang lebih positif. Ketatnya anggaran waktu merefleksikan akan sulitnya pencapaian tujuan dan biasanya individu akan memiliki *self esteem* yang rendah.

Teori lainnya dari *self esteem* dalam memprediksi reaksi dari individu dalam berperilaku menurut Jussim et al., (1995) di bagi menjadi dua teori yaitu :

- a. *Self consistency* yang menyatakan bahwa individu dengan *self esteem* yang rendah akan memiliki keinginan yang kuat untuk menghasilkan perilaku yang negatif dibandingkan dengan individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi, di mana ia akan berperilaku sesuai dengan citra diri mereka yang memiliki *self esteem* yang rendah. Mereka akan melakukan hal yang buruk dan tidak mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b. *Self enhancement* yang menyatakan bahwa individu akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan *self image* mereka. Individu dengan *self esteem* yang rendah akan memiliki keinginan yang sedikit untuk berperilaku negatif dibandingkan individu dengan *self esteem* yang tinggi, karena mereka memiliki kebutuhan yang kuat untuk menambah nilai-nilai dalam diri mereka, dan berperilaku negatif (disfungsional) bukan termasuk dalam usaha mereka untuk meningkatkan citra diri mereka. Individu dengan *self esteem* yang rendah akan berperilaku lebih kuat untuk menghasilkan sesuatu yang positif.

2.1.7. Faktor – Faktor Eksternal Auditor Yang Dapat Mempengaruhi Perilaku Disfungsional

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dan akhirnya mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu keturunan, lingkungan individu dan situasi.

2.1.7.1. Tekanan Anggaran Waktu

Profesionalisme dalam auditing menghadapi permasalahan dengan pembatasan waktu yang dapat menghasilkan tekanan yang tinggi dan berdampak pada sikap, keinginan dan perilaku auditor. Tekanan waktu (*time pressure*) dapat dibedakan atas dua yaitu : (1) tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), (2) tekanan batas pengerjaan audit (*time deadline pressure*). Definisi dari tekanan anggaran waktu itu sendiri adalah elemen pusat dalam sistem kendali formal yang digunakan untuk merencanakan dan memonitor perjanjian audit (Kelley and Seiler, 1982; Otley and Pierce, 1996) atau menurut Dezoort (1982) adalah tekanan yang muncul dari keterbatasan sumberdaya yang dapat dialokasikan atau disediakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas, di mana keterbatasan tersebut meliputi profitabilitas, keterbatasan personel auditor, dan pembatasan *fee*. Selain itu tekanan anggaran waktu juga dapat disebabkan oleh adanya kompetisi antar kantor auditor, di mana setiap kantor audit akan memaksimalkan efisiensi dan mengendalikan biaya yang digunakan dalam pengerjaan audit.

Bagi auditor internal dan auditor eksternal, meningkatnya keketatan anggaran waktu akan dapat menurunkan kualitas audit. Ada banyak bukti yang menunjukkan bahwa permintaan adanya tekanan waktu akan menghilangkan sikap positif, keinginan dan perilaku yang positif terkait dengan pekerjaan audit (Dezoort, 1982) sehingga dapat memungkinkan auditor untuk berperilaku disfungsional. Penelitian mengindikasikan bahwa tekanan anggaran waktu secara signifikan dihubungkan dengan perilaku penurunan kualitas audit, yaitu *premature sign off* dan kegagalan dalam mengungkap kesalahan, *underreporting of time*, perasaan kegagalan, kehilangan semangat, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan

keinginan untuk berpindah kerja (Alderman *and* Deitrick, 1982). Ketika anggaran waktu diperketat akan mengindikasikan auditor akan berlaku disfungsional.

2.1.7.2. Gaya Kepemimpinan Supervisor Atau Supervisi (*Supervisor Leadership Style*)

Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang supervisor atau manajer dalam KAP akan mempengaruhi keputusan auditor untuk melakukan *underreporting of time* atau *premature sign off*. Otley & Pierce (1996) dan Kelly & Margheim (1990) menemukan dua aspek dari gaya kepemimpinan, yaitu struktur yang merupakan tingkatan yang membatasi dan menjelaskan peranan individu tersebut dan peranan orang-orang yang ada di bawah kendalinya. Kedua adalah tingkatan di mana pemimpin memperlihatkan perhatiannya kepada orang-orang yang ada di bawah kendalinya. Perhatian memperlihatkan tingkatan di mana hubungan kerja dikarakteristikan oleh kepercayaan, menghargai pendapat dari bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka. Kelly *and* Margheim (1990) berpendapat bahwa tingginya penjelasan dan pengarahan dari atasan kepada bawahannya akan mempengaruhi menurunnya perilaku disfungsional bawahan (auditor) untuk *underreporting of time* atau *premature sign off*.

Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staff audit kantor akuntan (SPAP, 2001:311.5).

Peran supervisor pada auditor pemula dijelaskan dalam *issue statement* no.4 yang diterbitkan oleh AECC (*Accounting Education Change Commission*) yaitu terdapat tiga aspek tindakan supervisi pada akuntan pemula, yaitu :

- a. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat. Rincian aktivitas yang dirancang AECC :
 1. Supervisor hendaknya memberikan feedback yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
 2. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tidak langsung dari akuntan pemula dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.
 3. Supervisor meningkatkan konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik memperlakukan akuntan pemula sebagai professional, membantu akuntan pemula untuk mengenali peluang kerja masa mendatang dan memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.
 4. Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai professional dibidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan atas profesi dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan pesan penting profesi yang digeluti tersebut.
- b. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan, seperti :
 1. Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan

- menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit, sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan anggaran dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.
2. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan akuntan pemula.
 3. Meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas, yaitu:
1. Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
 2. Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan berfikir kritis dan menggunakan teknik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

2.1.7.3. Persetujuan Supervisor (*Supervisor Approval*)

Supervisor adalah suatu tingkatan (level) dalam kantor akuntan publik yang membawahi senior auditor dan junior auditor dan bertanggung jawab atas pelaksanaan audit yang dilakukan oleh auditor senior dan auditor junior dan melaporkan hasil pelaksanaan audit kepada manajer. Namun, ada kalanya manajer senior auditor dapat menjadi supervisor langsung kepada bawahannya dalam

pelaksanaan audit. Mitchell and Nebeker (1973), Turrey (1974), & Parker and Dyer (1976) menemukan bahwa kemungkinan perilaku yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh variabel yang didapatkan dari harapan orang lain. Dalam Kantor Akuntan Publik auditor yang dapat mempengaruhi anggota tim audit dalam menyelesaikan pekerjaan audit adalah supervisor dan manajer. Tekanan yang dihadapi oleh bawahan atas keinginan pimpinan dinamakan tekanan *compliance* dan *obedience*, di mana supervisor memberikan arahan secara eksplisit kepada bawahannya untuk berlaku sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Faktor persetujuan supervisor juga berkaitan dengan perilaku disfungsional auditor senior dan staff. Belkaoui & Picur, 1987; Otley & Pierce, 1996 mengatakan bahwa keputusan dalam pelaksanaan audit yang dilakukan oleh senior dan junior auditor ditentukan oleh manajer dan keputusan senior auditor sesuai dengan keinginan manajer, dan auditor junior akan lebih mengarah pada perilaku seniornya yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja mereka dibandingkan berpedoman kepada peraturan yang ada dalam kantor audit.

2.1.7.4. Tekanan Teman Satu Profesi (*Peer Pressure*)

Ada beberapa beberapa pengaruh sosial dalam literatur psikologi sosial yaitu *compliance*, *conformity*, dan kepatuhan (*obedience*). Tekanan *compliance* mengacu pada tekanan yang mengarah pada permintaan yang terang-terangan (eksplisit) dari individu pada level yang berbeda. Tekanan *conformity (peer)* mempengaruhi individu yang cenderung untuk mengubah perilaku mereka yang sesuai dengan norma-norma yang ada dalam kelompoknya, di dalam akuntansi, menurut DeZoort and Lord (1997), profesional yang merasa bahwa kolega/teman satu level lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan audit dalam waktu yang singkat

akan terpengaruh untuk menyamakan waktu pengerjaan auditnya dengan teman-teman lainnya. Sedangkan tekanan *obedience* mengacu pada tekanan untuk mengajukan arahan wewenang. Dalam konteks akuntan publik, tekanan *obedience* muncul dari tingkatan supervisor atau manajer yang dalam bentuk instruksi eksplisit / arahan. Auditor pada level yang paling bawah dalam struktur organisasi akan banyak mendapat tekanan dari pimpinannya untuk menghentikan pekerjaannya dengan menyediakan informasi yang salah dan akan berdampak pada buruknya kinerja.

2.1.8. Pengaruh Faktor-Faktor Internal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

2.1.8.1. *Locus of Control* dan Perilaku Disfungsional Auditor

Rotter (1996) mengatakan bahwa individu secara umum mengembangkan harapannya mengenai kesuksesan dengan situasi dari perilaku individu itu sendiri yang tidak dapat diprediksi atau dikendalikan oleh kekuatan eksternal. Individu yang cenderung untuk menghubungkan keluaran / hasil dengan usaha yang mereka miliki/ mereka berikan atau mereka percaya bahwa peristiwa yang terjadi berada dibawah kendali mereka yang disebut sebagai *locus of control* internal. Sedangkan definisi *locus of control* eksternal adalah semua yang dipercaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan peristiwa atau hasil (Spector, 1982).

Dari beberapa hasil penelitian mengemukakan bahwa ada pengaruh dan hubungan positif antara *locus of control* eksternal yang di miliki oleh individu dan keinginan untuk melakukan kecurangan atau manipulasi untuk mencapai tujuan-tujuan individu (Gable and Dangello, 1994; Corner 1985; Solar and Bruehl,

1971). Sedangkan Murdack (1989) menyimpulkan bahwa manipulasi, penipuan atau taktik untuk mengambil hati kemungkinan menggambarkan usaha dari *locus of control* eksternal untuk menyatakan beberapa pengaruh dari lingkungan yang buruk yang membuat hal tersebut lebih cocok untuk pendekatan yang berorientasi intern seperti bekerja keras.

Perilaku tersebut biasanya terjadi pada situasi di mana karyawan merasakan tingginya kendali supervisor atau struktur (Gable and Dangelo, 1994). Dalam auditing, perilaku ini disebut sebagai perilaku disfungsional yang diartikan bahwa auditor memanipulasi proses audit dalam rangka untuk mencapai tujuan. Menurunnya kualitas hasil audit merupakan sebuah tindakan yang dilakukan auditor untuk dapat bertahan dalam lingkungan audit yang keras. Tingginya *locus of control* eksternal individu auditor akan lebih memungkinkan bagi mereka untuk berperilaku menyimpang (disfungsional) dalam hal ini perilaku tersebut adalah terdiri dari : 1) *premature sign off*, 2) *underreporting of time* dan 3) *audit quality reduction behavior* (Donnelly, Quirin, and O'Bryan, 2003).

2.1.8.2. Kinerja (*Performance*) dan Perilaku Disfungsional Auditor

Dalam beberapa literatur dikatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi dalam situasi di mana individu melihat mereka sendiri kurang mampu untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan atau hasil yang mereka harapkan dengan menggunakan usaha mereka sendiri (Gable and Dangelo, 1994). Solar and Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang bekerja pada level dibawah keinginan seseorang atau supervisor dan manajer mereka lebih memiliki kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional apabila mereka merasa

bahwa mereka tidak dapat mencapai tindakan yang diperlukan untuk memperkuat diri bertahan dalam organisasi dengan usaha yang mereka lakukan.

Perilaku disfungsional dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam situasi di mana tujuan organisasi dan atau tujuan personal / individu tidak dapat dicapai secara keseluruhan atau dapat diartikan bahwa seorang individu akan melakukan perilaku yang tidak baik untuk dapat meningkatkan penilaian kinerja mereka. Penggunaan audit program, anggaran waktu dan pendekatan supervisi dapat menjadi penyebab proses audit dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang ada maka dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) memiliki pengaruh dan hubungan negatif terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor baik *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, di mana auditor yang memiliki kinerja yang rendah lebih dimungkinkan untuk melakukan perilaku menyimpang (disfungsional).

2.1.8.3. *Turnover Intentions* dan Perilaku Disfungsional Auditor

Mallone and Robert (1996) mengatakan ada pengaruh dan hubungan positif antara keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan perilaku disfungsional, yaitu bahwa auditor dengan tujuan untuk meninggalkan perusahaan dapat lebih memungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsional, karena keinginan meninggalkan perusahaan tersebut akan memperkecil ketakutan mereka akan kemungkinan jika kecurangan atau perilaku disfungsional yang mereka lakukan tersebut diketahui. Lebih lanjut, individu akan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan disebabkan oleh penilaian kinerja dan promosi oleh atasannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki keinginan yang

tinggi untuk meninggalkan perusahaan memungkinkan untuk berperilaku disfungsional yaitu: *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*.

2.1.8.4. Komitmen Organisasi dan Perilaku Disfungsional Auditor

Pada sebagian besar penelitian akuntansi komitmen organisasi dikaitkan dengan perilaku, keinginan dan sikap fungsional auditor seperti kehadiran, hak memiliki dan kinerja. Namun, Otley and Pierce (1996) menemukan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berhubungan dengan persetujuan yang prematur (*premature sign off*), perilaku penurunan kualitas audit dan *under reporting time*. Tingginya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor akan memperkecil dan menurunkan keinginan auditor untuk berperilaku disfungsional dalam proses audit (Donnelly, Quirin and O'Bryan, 2003). Namun, menurut Aranya and Ferris (1984) mengatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi namun tidak siap dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat mereka bekerja dan mereka menolak untuk dikeluarkan dari organisasi tersebut dapat melakukan perilaku disfungsional. Demikian pula menurut Kalbers & Forgarty (1995) dalam Otley & Pierce (1996:69) mengatakan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi dan profesi yang tinggi akan dimungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsional yaitu *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior* untuk menyelamatkan karir mereka dimasa depan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.8.5. *Self Esteem* dan Perilaku Disfungsional Auditor

Penghargaan atas diri sendiri atau harga diri (*self esteem*) adalah salah satu sifat personalitas yang berkaitan dengan banyaknya perhatian dan penghargaan dari orang lain atas keberadaannya. Hollenbeck *and* Brief (1987) menemukan bahwa individu yang memiliki harga diri yang tinggi akan memiliki pencapaian tujuan yang positif. Adanya keketatan anggaran waktu akan mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan yang diharapkan dan berhubungan dengan rendahnya *self esteem* dari individual tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Malone *and* Robert (1996) menyimpulkan bahwa auditor dengan *self esteem* yang rendah akan cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional.

2.1.9. Pengaruh Antara Faktor-Faktor Eksternal Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

2.1.9.1. Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*)

Penelitian mengindikasikan bahwa tekanan anggaran waktu secara signifikan dihubungkan dengan perilaku penurunan kualitas audit, yaitu *underreporting of time, premature sign off* (Alderman *and* Deitrick, 1982). Ketika anggaran waktu diperketat akan mengindikasikan auditor untuk berperilaku disfungsional. Ponemon (1992) mengemukakan bahwa adanya tekanan anggaran waktu akan mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional *under reporting time*, di mana ada perbedaan antara waktu penyelesaian yang dilaporkan sendiri dan waktu penyelesaian aktual. Ponemon menemukan bahwa auditor yang berada dalam kondisi tekanan anggaran waktu akan berperilaku disfungsional, hal

tersebut dikarenakan sulitnya untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan sebelumnya.

Treadway Commission's (1987) dalam Kelley and Margheim (1990: 24) mengatakan bahwa *time budget pressure* juga memiliki pengaruh dan hubungan positif terhadap terjadinya perilaku pengurangan kualitas audit (*audit quality reduction behavior*) yaitu, makin ketatnya anggaran waktu, maka akan makin meningkatkan perilaku disfungsional. Mereka merekomendasikan kepada Kantor Akuntan Publik untuk memperhatikan dan mengendalikan tekanan dalam organisasi yang memiliki pengaruh potensial terhadap terjadinya penurunan kualitas audit, di mana tekanan tersebut adalah: tekanan anggaran waktu dan *fee pressure*.

2.1.9.2. Gaya Kepemimpinan Supervisor/ Supervisi (*Supervisor Leadership Style*)

Otley and Pierce (1996) dan Kelly and Margheim (1990) menemukan dua aspek dari gaya kepemimpinan, yaitu batasan dari bagaimana individu menjelaskan dan mendefinisikan peranannya sendiri dan peran orang-orang yang berada dibawah kendalinya, dan bagaimana pemimpin menunjukkan perhatiannya kepada orang-orang yang berada di level bawah. Perhatian tersebut ditunjukkan dengan hubungan kerja yang terdiri dari kepercayaan, menghargai bawahannya dan memperhatikan perasaan mereka. Kelly and Margheim (1990) mengatakan bahwa tingginya tingkat pekerjaan, auditor akan memiliki sedikit kesempatan auditor untuk melakukan penghentian prematur namun akan melakukan *under*

reporting time dan *audit quality reduction behavior* jika dihadapkan pada ketatnya anggaran.

2.1.9.3. *Supervisor Approval*

Perilaku senior auditor dan staff atau auditor junior dapat dikaitkan dengan perilaku disfungsional *under reporting time*, seorang supervisor atau manajer adalah level yang dipercaya oleh pimpinan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap level dibawahnya, dan kadang kala auditor junior dan senior lebih mengikuti perintah dari supervisor maupun manajer dari pada berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan oleh kantor audit. Otley and Pierce (1996) mengatakan bahwa manajer atau supervisor yang memimpin pelaksanaan audit dapat secara eksplisit maupun secara implisit memberikan perintah kepada auditor junior mereka untuk berperilaku disfungsional yaitu *under reporting time* dalam melakukan pekerjaan auditnya. Selain itu, menurut Kelley (1984) ada hubungan positif antara *supervisor approval* terhadap terjadinya *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, di mana tingginya tingkat kendali dan otoritas seorang supervisor atau manajer terhadap auditor junior untuk berperilaku disfungsional sesuai dengan apa yang mereka perintahkan akan memperbesar kemungkinan bagi bawahan mereka yaitu auditor junior untuk berperilaku disfungsional. Selain ada hubungan positif, *supervisor approval* juga memiliki pengaruh dan hubungan negatif terhadap terjadinya perilaku disfungsional di mana walaupun tingkat *supervisor approval* nya tinggi namun perilaku disfungsional yang terjadi baik *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior* nya rendah (Kelley ,1984; Malone and Robert, 1996)

2.1.9.4. *Peer Pressure*

Ada hubungan positif antara tekanan yang diberikan oleh teman satu profesi (antar auditor) dalam KAP terhadap perilaku disfungsional auditor yaitu *premature sign off*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*. Perilaku *under reporting of time* meningkat ketika dalam waktu yang sama auditor dapat bekerja dalam waktu yang singkat berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Auditor dengan pengalaman yang dimilikinya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang cepat dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman yang membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugasnya, dan biasanya auditor tersebut lebih sering untuk melakukan perilaku disfungsional *under reporting of time* (Ponemon, 1992).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dengan judul “*The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variabels on Dysfunctional Auditor Behavior*” oleh Tim Kelley and Loren Margheim (1990). Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor dan ada beberapa karakteristik dari tim audit yang dapat menjadi faktor-faktor yang menjembatani (*moderating*) antara tekanan anggaran waktu dengan kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional yaitu antara lain : bagaimana seorang senior auditor dapat membimbing staff auditor yang lain, menjelaskan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan dan karakteristik tipe A yang harus dimiliki oleh senior maupun staff auditor. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji analysis of covariance (ANCOVA) dan *multivariate analysis of*

covariance (MANCOVA) pada 152 staff auditor dan 108 senior dengan menggunakan kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa staff auditor akan berkeinginan untuk berperilaku disfungsional ketika senior yang mengarahkan mereka dalam menjalankan tugas audit memiliki kepribadian tipe A yang rendah.

Penelitian kedua yaitu berjudul “*Factor Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behavior*” oleh Charles F. Malone and Robin W. Robert (1996). Penelitian membahas mengenai pengembangan komprehensif model dan faktor yang dapat menjelaskan perilaku penurunan kualitas audit, penelitian ini menggunakan variabel (1) karakteristik personal auditor seperti *locus of control*, *self esteem*, *need for approval*, *need for achievement*, (2) karakteristik profesional yang terdiri dari komitmen organisasi, dan komitmen profesional, keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi (3) prosedur kendali kualitas dan review yang terdiri dari *perceived strength of quality control and review procedure*, *perceived strength of penalties*, *objective quality control measure* (4) struktur perusahaan audit, (5) tekanan anggaran waktu. Sampel yang digunakan adalah perusahaan audit big 6 dan menggunakan alat regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa perilaku penurunan kualitas audit paling banyak dipengaruhi oleh prosedur kendali kualitas dan prosedur review, sedangkan karakteristik personal auditor yang paling mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsional-penurunan kualitas audit adalah *need for approval* dan *need for achievement*.

Penelitian ketiga dengan judul “*The Reduction of Dysfunctional Audit Practice Through The Amplification of Ethical Obligation*” oleh Judica Kingori (1998). Penelitian membahas mengenai indikasi penurunan kualitas audit dari perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor dalam menyelesaikan

pekerjaan audit mereka, di mana perilaku disfungsional tersebut adalah *under reporting of time* dan *premature sign off*. Ada beberapa karakteristik moral yang menjadi variabel moderating antara tekanan anggaran waktu dengan terjadinya perilaku disfungsional. Penelitian dilakukan pada mahasiswa 81 mahasiswa akuntansi yang telah lulus dan yang belum lulus. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif atas terjadinya perilaku disfungsional auditor dan etika atau moral yang menjadi variabel moderating tidak dapat menjelaskan perilaku disfungsional auditor.

Penelitian keempat dengan judul “ *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristic*” oleh David P Donnelly, Jeffrey J. Quirin, and David O'Bryan (2003). Dalam penelitian ini dikatakan bahwa perilaku disfungsional dan staff turnover dihubungkan dengan penurunan kualitas audit, di mana mereka beranggapan bahwa persoalan tersebut dapat terjadi disebabkan oleh perilaku dari psikologis para auditor itu sendiri dibandingkan oleh faktor dari luar, di mana faktor-faktor internal tersebut meliputi *locus of control*, *performance* dan *turnover intention*. Survey dilakukan dengan menggunakan alat uji structural equation model (SEM) pada 106 auditor eksternal.

Penelitian kelima dengan judul “ Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Telaah Kertas Kerja dan Supervisi di Kantor Akuntan Publik Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor di Surabaya” oleh Maria Veronica Irine. H (2005). Penelitian ini mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Faktor-faktor yaitu tekanan anggaran waktu, telaah kertas kerja dan supervisi. Perilaku disfungsional tercermin dari *premature sign-off*,

under reporting of time, dan *audit quality reduction behavior*. Hasil Pengujian dengan menggunakan regresi linier sederhana menyimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu dan supervisi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional *premature sign off*, *under reporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Pada penelitian tersebut yang digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor adalah faktor-faktor eksternal saja yaitu tekanan anggaran waktu, telaah kertas kerja, dan supervisi. dan pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Penelitian keenam yaitu dengan judul “ *Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit* “ oleh Dra. Indri Kartika, M.SI, AKT dan Provita Wijayanti, SE (2007). Penelitian ini menyelidiki pengaruh dari kinerja dari kemungkinan dilakukannya perilaku disfungsional oleh auditor dengan indikator antecedent locus of control yang terjadi pada auditor yang bekerja pada PPKP di Jawa Tengah dan DIY. Penelitian menggunakan uji partial least square (PLS) yang merupakan model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian pada 140 auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa locus of control adalah salah satu variabel antecedent yang mempengaruhi kinerja pada penerimaan perilaku disfungsional audit. Karakteristik yang dimiliki oleh auditor mempengaruhi kinerja mereka dan akan mengindikasikan terjadinya perilaku disfungsional.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

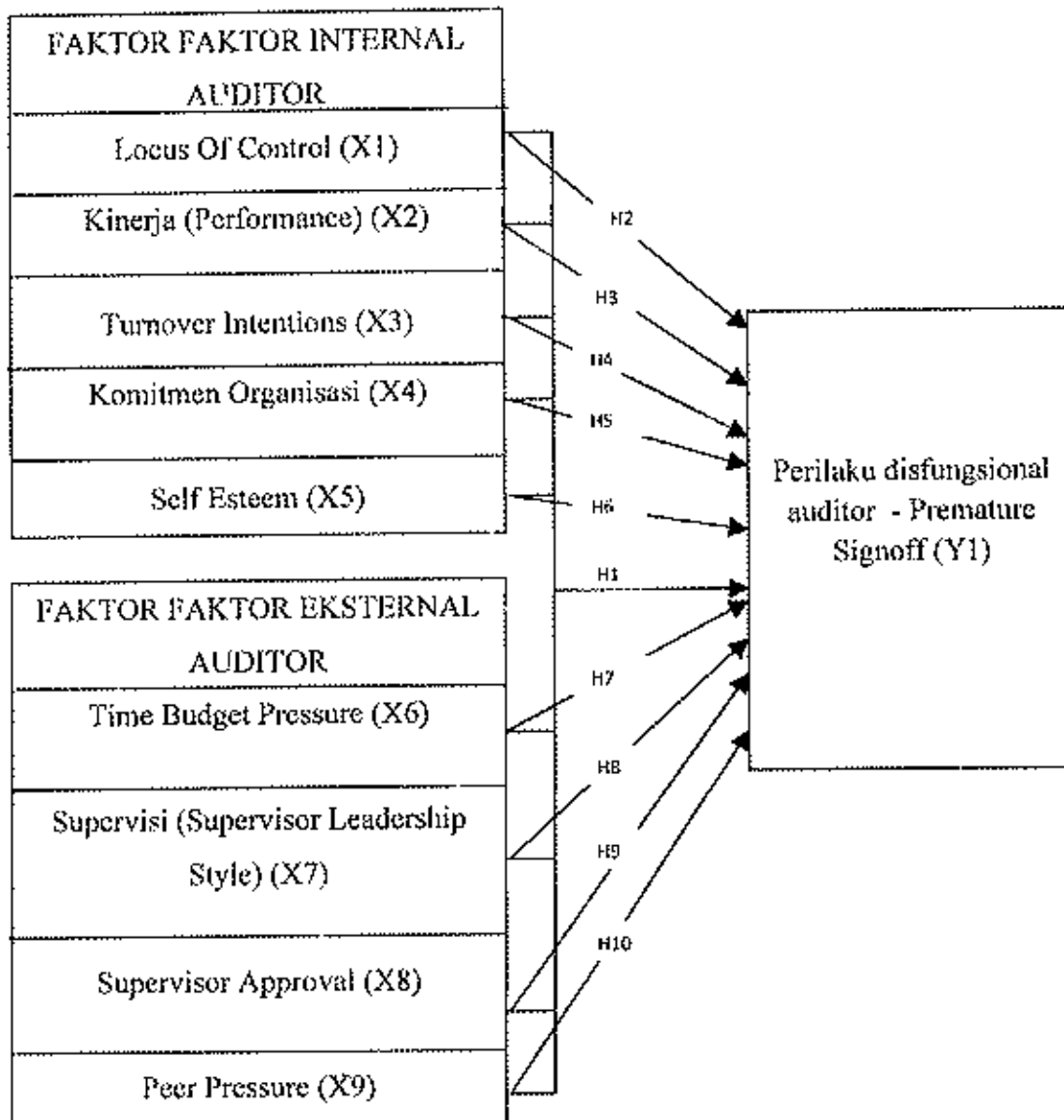
3.1. Kerangka Konseptual

Kualitas audit ditentukan oleh proses yang tepat yang harus diikuti dengan pengendalian personal pengaudit. Pengurangan kualitas audit diartikan sebagai pengurangan mutu dalam pelaksanaan audit yang dilakukan secara sengaja oleh auditor yang disebut sebagai perilaku disfungsional.

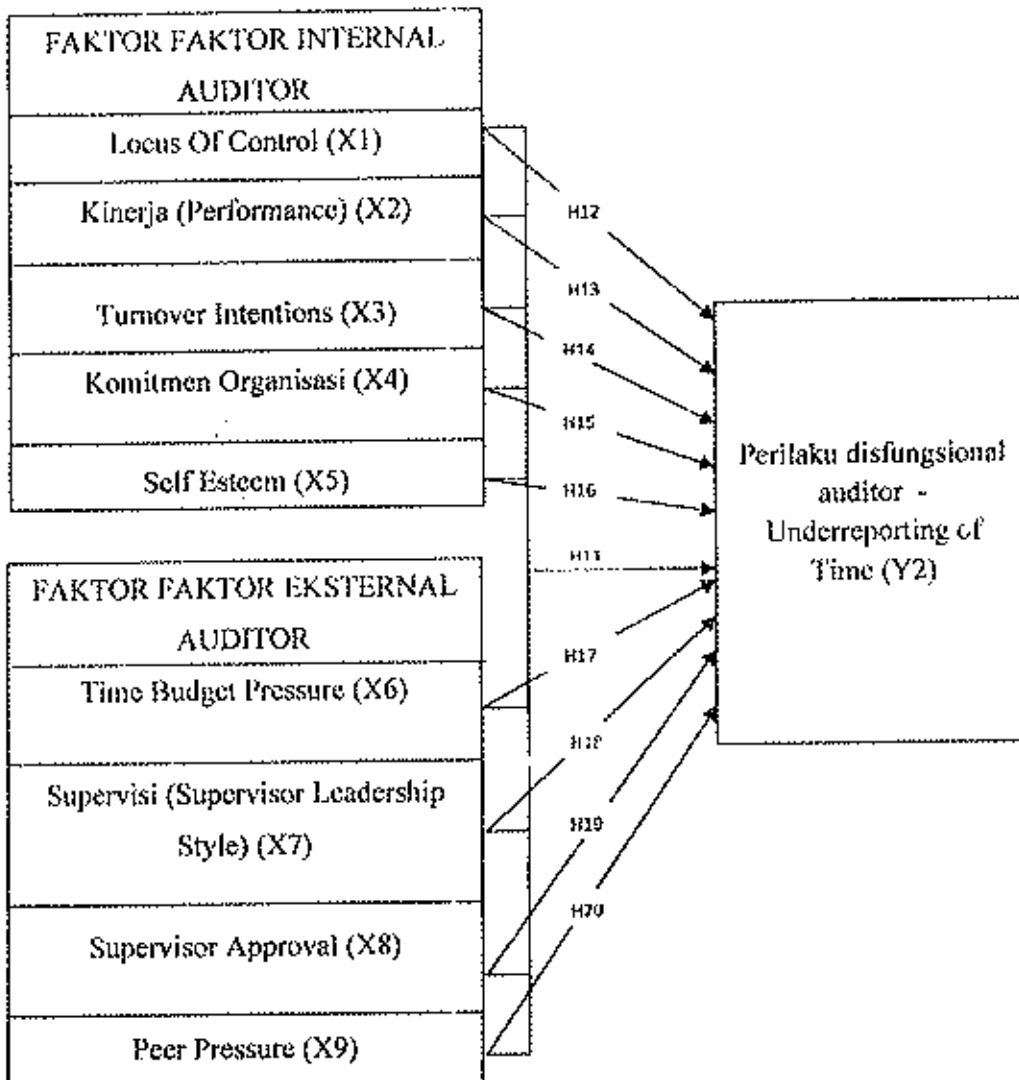
Ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang auditor melakukan hal-hal yang bertentangan dengan prosedur dan etika yang ada, dimana perilaku tersebut muncul karena adanya dilema antara *inherent cost* (biaya yang melekat pada proses audit) dan kualitas audit yang dihadapi oleh auditor dalam lingkungan auditnya. Disatu sisi auditor harus memenuhi standar profesional yang mendorong mereka untuk mencapai kualitas audit level tinggi namun disisi lain auditor menghadapi hambatan biaya yang membuat mereka memiliki kecenderungan untuk menurunkan kualitas audit. Namun disamping pengaruh tersebut, perilaku disfungsional dapat juga muncul dari sisi personalitas auditor itu sendiri, sedangkan faktor lingkungan yang terjadi saat itu akan mendorong auditor untuk membuat sebuah keputusan.

Adanya sisi personalitas atau faktor-faktor internal auditor, yaitu *locus of control*, kinerja (*performance*), keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intentions*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), penghargaan bagi diri sendiri (*self esteem*), dan faktor-faktor eksternal auditor, yaitu tekanan

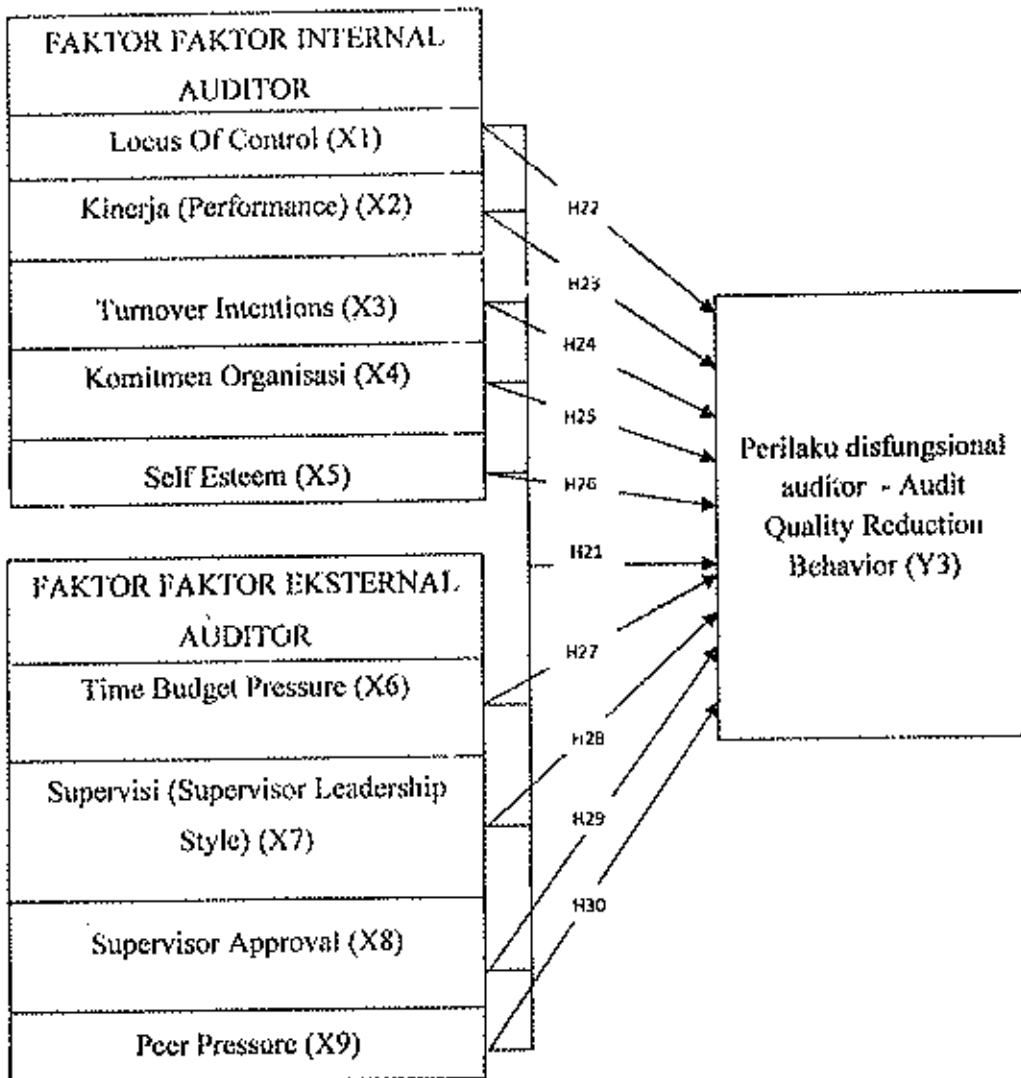
anggaran waktu (*time budget pressure*), gaya kepemimpinan auditor atau supervisi (*supervisor leadership style*), persetujuan atasan (*supervisor approval*), tekanan teman satu profesi (*peer pressure*) memungkinkan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor -- *premature signoff*, *underreporting of time*, dan perilaku penurunan kualitas audit (*audit quality reduction behavior*). Berdasarkan pola pikir di atas maka kerangka konseptual dari penelitian adalah :



Gambar 01: Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 02 : Kerangka Konseptual Penelitian 2



Gambar 03 : Kerangka Konseptual Penelitian 3

3.2. Hipotesis Penelitian:

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual yang digunakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 = *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *premature signoff*.
- H2 = *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *premature signoff*.
- H3 = Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H4 = *Turnover intentions* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H5 = Komitmen organisasi (*organizational commitment*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H6 = *Self esteem* auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H7 = Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H8 = Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H9 = *Supervisor approval* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.
- H10 = *Peer pressure* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*.

- H11 = *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H12 = *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H13 = Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H14 = *Turnover intentions* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H15 = Komitmen organisasi (*organizational commitment*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H16 = *Self esteem* auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H17 = Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H18 = Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H19 = *Supervisor approval* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H20 = *Peer pressure* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.

- H21 = *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H22 = *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H23 = Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H24 = *Turnover intentions* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H25 = Komitmen organisasi (*organizational commitment*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H26 = *Self esteem* auditor memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H27 = Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H28 = Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*) memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H29 = *Supervisor approval* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*

H30 = *Peer pressure* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor
— *audit quality reduction behavior*.

B A B 4

M E T O D E P E N E L I T I A N

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor internal auditor yaitu *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan *self esteem*, serta faktor-faktor eksternal auditor yaitu tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan auditor / supervisi (*supervisor leadeship style*), *supervisor approval*, *peer pressure* dengan perilaku disfungsional auditor, sehingga rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif / hubungan. Rancangan penelitian ini paling sesuai karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

4.2. Populasi dan Sampling

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti (Ronny. K, 2002:137). Populasi penelitian ini adalah staff professional Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya. Sampel yang diambil adalah staff professional KAP dengan pengalaman dari 0-6 tahun. Jumlah Kantor Akuntan Publik di Surabaya sekitar 49 buah (sumber direktori 2007 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik). Pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan random sampling atau pengambilan sampel secara acak.

Adapun daftar kantor akuntan publik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.1.

Daftar Kantor Akuntan Publik

Tanggal 31 Oktober 2007

No.	Nama KAP
1.	KAP. Jimmy Arthawan (Cab)
2.	KAP. Agus & Muratno (Cab)
3.	KAP. Agus Iwan Sutanto. K
4.	KAP. Aryanto Amir Jusuf & Mawar (Cab)
5.	KAP. Didy, Tjiptohadi & Rekan
6.	KAP. Soegeng, Junaedi, Chairul & Rekan (Cab)
7.	KAP. Dra. Dian Hajati. D
8.	KAP. Drs. Bambang Siswanto
9.	KAP. Drs. Bambang, Sutjipto Ngumar & rekan (Cab)
10.	KAP. Drs. Basri Hardjosumarto, M.Si, Ak & Rekan
11.	KAP. Drs. Buntaran & Buntaran
12.	KAP. Drs. Chandra Dwiyanic
13.	KAP. Drs. D. Sitolang
14.	KAP. Drs. Gunardi Noerwono
15.	KAP. Drs. H. Muhammad Fadjjar
16.	KAP. Drs. Hadi A. Hamid
17.	KAP. Drs. Hanata Budianto & Rekan (Cab)
18.	KAP. Drs. Hanny, Wolfrey & Rekan
19.	KAP. Drs. Hermawan Subekti
20.	KAP. Drs. J. Tanzil & Rekan (Pusat)
21.	KAP. Drs. JB. Woworuntu
22.	KAP. Drs. Johan, Malonda, Astika & Rekan (Cab)
23.	KAP. Drs. Moedjiono
24.	KAP. Drs. Robby Bumulo
25.	KAP. Drs. Ventje Jansen
26.	KAP. Drs. Veto, Benny & Rekan
27.	KAP. Drs. Wawan Samawan
28.	KAP. Drs. Widartoyo, MM, Msi, Ak
29.	KAP. Drs. Hadori & Rekan (Cab)
30.	KAP. Drs. Haryono, Adi & Agus
31.	KAP. Drs. Hesnii, EM Yasin & Rekan (Cab)
32.	KAP. Kanto, Tony, Frans, Jan Darmawan (Cab)
33.	KAP. Made Suharma, Thomas & Dewi (Cab)
34.	KAP. Mudjiyanto, Soenaryo, Ginting
35.	KAP. Osman Ramli Satrio & Rekan (Cab)
36.	KAP. Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, & Rekan (Cab)
37.	KAP. Pradhono & Setijawati
38.	KAP. Purwanton, Sarwoko, & Sandjaja (Cab)
39.	KAP. Richard Riambessy & Rekan
40.	KAP. S. Mannan, Sofwan, Adnan & Rekan (Cab)

41.	KAP. Santoso & Rekan
42.	KAP. Sasongko & Sidharta (Cab)
43.	KAP. Soebandi & Rekan
44.	KAP. Subagyo & Luthfi (Pusat)
45.	KAP. Sugeng & Hamzens
46.	KAP. Sugeng, Sjahriar & Rekan
47.	KAP. Supoyo, Eddy & Rekan
48.	KAP. Usman & Rekan
49.	KAP. Wawan Sadha

Sumber : Theodorus M. Tuanakotta, " Setengah Abad Profesi Akuntansi"

Salemba Empat, 2

4.3. Variabel Penelitian

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel yang digunakan meliputi variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas ada 9 (Sembilan) yaitu :

- X1 = Locus of control
- X2 = Kinerja (performance)
- X3 = Turnover intentions
- X4 = Komitmen organisasi (organizational commitment)
- X5 = Self esteem
- X6 = Tekanan anggaran waktu (time budget pressure)
- X7 = Supervisor leadership style
- X8 = Supervisor approval
- X9 = Peer pressure

Variabel terikat ada 3(tiga) yaitu:

- Y1 = *Premature Signoff*
- Y2 = *Underreporting of Time*
- Y3 = *Audit Quality Reduction Behavior*

X1,X2,X3,X4,X5 merupakan faktor – faktor internal auditor, sedangkan X6,X7,X8,X9 merupakan faktor - faktor eksternal auditor.

4.3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

4.3.2.1. Locus of Control

Adalah pandangan individu terhadap tercapainya keberhasilan yang dikonseptualkan sebagai tingkat keyakinan individu dalam mempersepsikan bahwa keberhasilan tercapai karena mereka memiliki keyakinan, bahwa ada korelasi antara usaha dan keberhasilan, mereka dapat mengatur hidup sendiri, dan memiliki rasa percaya diri. Faktor ini terdiri dari 2 (dua) indikator, antara lain : *locus of control* internal (keinginan dari dalam diri sendiri) dan *locus of control* eksternal (keadaan yang dipengaruhi keadaan lingkungan diluar kendali individu). Item -- item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin and Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

STS (1)	: Sangat Tidak Setuju	S (3)	: Setuju
TS (2)	: Tidak Setuju	SS(1)	: Sangat Setuju

4.3.2.2. Kinerja (Performance)

Adalah merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Dan kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor ini terdiri dari 6 (enam) indikator yang antara lain: perencanaan audit, investigasi audit, koordinasi, supervisi, pemilihan karyawan, meningkatkan mutu KAP, dan kinerja secara keseluruhan. Item -- item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin and Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

BS (1) : Buruk Sekali B (3) : Baik
BR (2) : Baik SB(4) : Sangat Baik

4.3.2.3. Turnover Intentions

Adalah merupakan keinginan individu untuk pindah dari posisi kerjanya saat ini atau keinginan keluar dari organisasi, yang pada akhirnya keinginan tersebut menjadi keputusan yang nyata untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor ini terdiri dari dua indikator yaitu : keinginan untuk berpindah keluar perusahaan (*external intentions*) dan keinginan untuk pindah dari posisi yang ada saat ini ke posisi lainnya dalam KAP yang sama. Item -- item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin and Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yaitu :

STS (1) : Sangat Tidak Setuju S (3) : Setuju
TS (2) : Tidak Setuju SS(1) : Sangat Setuju

4.3.2.4. Komitmen Organisasi

Adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi di karakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi; keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Faktor ini terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Item – item pertanyaan ini

dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin *and* Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

STS (1)	: Sangat Tidak Setuju	S (3)	: Setuju
TS (2)	: Tidak Setuju	SS(1)	: Sangat Setuju

4.3.2.5. Self Esteem

Adalah salah satu kebutuhan yang diperlukan oleh individu auditor yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh orang-orang yang berada disekitarnya yaitu mengenai eksistensi dirinya untuk dapat membantu orang lain dalam perusahaan atau organisasi. Dimana tinggi atau rendahnya pengukuran self esteem ini akan mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Faktor ini terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu: kebutuhan akan status/kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian skala personalitas pada penelitian Rosenberg (1979) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

STS (1)	: Sangat Tidak Setuju	S (3)	: Setuju
TS (2)	: Tidak Setuju	SS(1)	: Sangat Setuju

4.3.2.6. Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure)

Adalah di dasarkan pada jumlah waktu pelaporan pada waktu bekerja sebelumnya. Tekanan anggaran waktu secara signifikan dihubungkan dengan perilaku penurunan kualitas audit. Faktor ini terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu: keterbatasan sumberdaya dan tuntutan efisiensi waktu karena adanya persaingan diantara Kantor Akuntan Publik. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Maria Veronica Irene (2005) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
 HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

4.3.2.7. Supervisor Leadership Style

Adalah pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai, dimana unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staff audit kantor akuntan. Faktor ini terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu: kepemimpinan dan mentoring, menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan, memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas, dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf audit. Item -- item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Maria Veronica Irine (2005) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
 HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

4.3.2.8. Supervisor Approval

Adalah perilaku dengan memperlihatkan bahwa sesuatu sikap tersebut dapat diterima atau baik. Faktor persetujuan supervisor juga berkaitan dengan perilaku disfungsi auditor senior dan staff. Supervisor maupun manajer merupakan salah satu bagian terpenting dalam organisasi yang membentuk kinerja yang diinginkan dalam kantor audit. (Belkaoui & Picur,1987;Otley & Pierce, 1996). Faktor ini terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu: permintaan yang secara eksplisit maupun implisit kepada auditor senior maupun auditor junior dalam

penugasan audit untuk mengerjakan apa yang telah ditetapkannya. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Otley *and* Pierce (1996) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

4.3.2.9. Peer Pressure

Adalah tekanan yang dihadapi oleh auditor di lam pelaksanaan audit yang dating dari teman satu profesi dalam KAP yang sama, di mana auditor dengan pengalaman yang dimilikinya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang relative singkat dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman, yang membutuhkan waktu cukup lama untuk menyelesaikan tugasnya, dan biasanya auditor yang kurang berpengalaman tersebut lebih sering untuk melakukan perilaku disfungsional. Faktor ini terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: pengalaman dalam pengerjaan tugas audit dengan jangka waktu yang dibutuhkan dan tekanan dari sesama rekan auditor. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Ponemon (1992) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari:

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

4.3.2.10. Perilaku Disfungsional Auditor

Perilaku disfungsional auditor adalah perilaku yang berasal sebagai reaksi terhadap lingkungan. Faktor ini terdiri dari 3 (tiga) indikator antara lain:

1. Penghentian premature atas prosedur audit (*premature sign off*), aspek ini diukur dengan indikator antara lain: tidak melakukan prosedur audit

tertentu, tidak menggantikan prosedur tersebut dengan prosedur lainnya dan adanya tekanan anggaran waktu. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin and Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

2. *Underreporting of time*, aspek ini diukur dengan indikator antara lain: menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu pribadi mereka, anggaran waktu pengerjaan audit dan untuk meningkatkan evaluasi kinerja. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin dan Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

3. *Audit Quality Reduction Behavior*, aspek ini diukur dengan indikator antara lain tidak memahami bukti secara mendalam, menerima penjelasan klien tanpa pengujian lebih lanjut, gagal meneliti prinsip akuntansi. Item – item pertanyaan ini dikembangkan berdasarkan penelitian Donnelly, Quirin and Bryan (2003) dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

TP (1) : Tidak Pernah SR (3) : Sering
HTP(2) : Hampir Tidak Pernah S (4) : Selalu

Tabel 4.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Locus Of Control (X1)	<p>1. <i>locus of control</i> internal:suka bekerja keras, inisiatif tinggi, berusaha mencari pemecahan masalah, berfikir secara efektif, memiliki persepsi usaha adalah penentu keberhasilan</p> <p>2. <i>locus of control</i> eksternal : kurang inisiatif, memiliki harapan bahwa sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha, dan kurang mencari informasi untuk pemecahan masalah.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan mendapatkan pekerjaan yang layak. 2. Kemungkinan mencapai apapun yang direncanakan 3. Kemampuan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. 4. Tindakan atas keputusan atasan 5. Kemampuan untuk bekerja dengan baik. 6. Promosi atas prestasi 7. Imbalan atas prestasi 8. Kemampuan untuk mempengaruhi atasan. 9. Adanya faktor keberuntungan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. 10. Nasib baik menentukan kemampuan seseorang menghasilkan uang. 11. Teman atau keluarga yang memiliki posisi berpengaruh pada sebuah perusahaan akan membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus. 12. Promosi jabatan disebabkan oleh nasib baik. 13. "Siapa" yang dikenal lebih penting dibandingkan "apa" yang diketahui. 14. Dibutuhkan banyak relasi untuk mendapatkan penghasilan lebih. 15. Keberuntungan salah satu factor untuk menjadi karyawan terbaik. 16. Keberuntungan seseorang menentukan penghasilan yang didapatnya.
Kinerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan audit. 2. Investigasi audi.. 3. Koordinasi 4. Supervisi 5. Pemilihan karyawan 6. Meningkatkan mutu KAP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja individu dinilai dari perencanaan audit. 2. Kinerja individu dalam menemukan temuan audit. 3. Kinerja individu dalam berkoordinasi. 4. Kinerja individu dalam melakukan supervisi pada anggota tim audit. 5. Kinerja individu dalam merekrut karyawan

		6. Kinerja dalam meningkatkan mutu KAP
Turnover Intentions (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk berpindah keluar perusahaan 2. Keinginan untuk pindah dari posisi yang ada saat ini ke posisi lainnya dalam KAP yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk bekerja hingga masa pensiun. 2. Keinginan untuk bekerja selama dua tahun lebih. 3. Keinginan untuk bekerja selama lima tahun lebih.
Komitmen Organisasi (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi 2. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi. 3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk memajukan KAP menjadi lebih baik. 2. Keinginan untuk memberitahukan kepada teman-teman untuk bekerja di KAP tersebut. 3. Keinginan untuk bertahan dalam KAP. 4. Keyakinan bahwa KAP memiliki arti besar bagi diri individu. 5. Kebanggaan menjadi bagian dalam KAP. 6. Keyakinan bahwa KAP merupakan sumber inspirasi kinerja yang baik. 7. Kebanggaan bergabung dalam KAP sejak pertama bekerja. 8. Perhatian atas perkembangan KAP tersebut.
Self Esteem (X5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan status/kedudukan, 2. Kehormatan diri 3. Reputasi 4. Prestasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap diri sendiri. 2. Perasaan menjadi orang yang biasa dalam KAP. 3. Perasaan memiliki kualitas lebih dari karyawan lain. 4. Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. 5. Merasa tidak ada yang dapat dibanggakan. 6. Merasa tidak memiliki arti dalam KAP. 7. Merasa sama dengan karyawan lainnya 8. Merasa gagal dalam melakukan pekerjaan yang di bebankan. 9. Sikap positif untuk diri individu.
Time Budget Pressure (X6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan sumberdaya 2. Tuntutan efisiensi waktu karena 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penambahan anggota tim audit dalam pelaksanaan audit. 2. Seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan dalam periode

	adanya persuingan diantara Kantor Akuntan Publik	<p>yang bersamaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Lingkup audit yang diperiksa cukup luas, sehingga melanggar anggaran waktu yang direncanakan. 4. KAP menerima penugasan audit dengan jangka waktu penyelesaian yang sulit terpenuhi.
Supervisor Leadership Style (X7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan dan mentoring 2. Menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan 3. Memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas 4. Menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf audit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan audit biasa dilakukan secara tim, namun pimpinan tidak menyatakan pendapat dan saran pada karyawan dalam mengerjakan tugas tertentu. 2. Pimpinan tidak berkonsultasi dengan karyawan sebelum membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan audit. 3. Atas perbedaan pendapat diantara auditor mengenai prosedur audit tertentu, risiko audit serta kecukupan bukti, pimpinan tidak membantu menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.
Supervisor Approval (X8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permintaan atasan yang secara eksplisit kepada auditor 2. Permintaan atasan yang secara implisit kepada auditor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan instruksi kepada anggota tim audit mengenai prosedur apa yang harus dilakukan, risiko dan kecukupan bukti. 2. Pimpinan tidak mengizinkan anggota audit untuk melakukan prosedur audit yang tidak diinstruksikan. 3. Manajer atau supervisor tidak meminta melakukan prosedur audit tambahan maupun yang terlewatkan oleh auditor. 4. Pimpinan audit memberikan instruksi kepada anggota tim audit untuk membawa pekerjaan audit yang belum selesai untuk dikerjakan di rumah. 5. Pimpinan memberikan instruksi kepada tim audit untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.
Peer Pressure (X9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman dalam pengerjaan tugas audit dengan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auditor yang berpengalaman dapat mengerjakan tugas pengauditan dengan jangka waktu yang singkat.

	<p>jangka waktu yang dibutuhkan</p> <p>2. Tekanan dari sesama rekan auditor</p>	<p>2. Kebutuhan waktu yang panjang untuk auditor yang kurang berpengalaman.</p> <p>3. Melakukan <i>underreporting of time</i> untuk menyesuaikan waktu pengerjaan audit dengan anggota tim audit lainnya.</p>
Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	<p><i>a. Premature signoff :</i></p> <p>1. Tidak melakukan prosedur audit tertentu</p> <p>2. Tidak menggantikan prosedur tersebut dengan prosedur lainnya</p> <p>3. Adanya tekanan anggaran waktu</p> <p><i>b. Underreporting of time</i></p> <p>1. Menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu pribadi mereka.</p> <p>2. Anggaran waktu pengerjaan audit</p> <p>3. Meningkatkan evaluasi kinerja.</p> <p><i>c. Audit quality reduction behavior</i></p> <p>1. Tidak memahami bukti secara mendalam</p> <p>2. Menerima penjelasan klien tanpa pengujian lebih lanjut</p> <p>3. Gagal meneliti prinsip akuntansi</p>	<p>1. Tim audit yakin prosedur audit tidak akan menemukan kesalahan apapun jika tetap diselesaikan.</p> <p>2. Dalam audit sebelumnya tidak ditemukan permasalahan dalam sistim pencatatan akuntansi yang dimiliki klien.</p> <p>3. Supervisor memfokuskan pada waktu yang digunakan untuk menyelesaikan prosedur audit dan memberikan tekanan untuk menyelesaikannya tepat pada waktu yang dianggarkan.</p> <p>4. Anda dan tim audit meyakini bahwa prosedur audit tersebut tidak terlalu penting.</p> <p>5. <i>Underreporting of time</i> akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan.</p> <p>6. <i>Underreporting of time</i> akan meningkatkan evaluasi kinerja anda.</p> <p>7. <i>Underreporting</i> disarankan oleh supervisor dan manajer anda.</p> <p>8. Auditor lainnya telah melakukan <i>underreporting of time</i> dan sangat penting bagi anda untuk melakukan hal yang sama dengan mereka.</p> <p>9. Tim audit meyakini bahwa prosedur audit yang ada tidak sesuai atau tidak tepat.</p> <p>10. Dalam satu bulan terdapat lebih dari 10.000 transaksi. Karena banyaknya bukti yang harus diperiksa secara sampling, maka tidak perlu memahami bukti audit secara mendalam dan mengurangi jumlah sampel yang seharusnya.</p> <p>11. Klien audit adalah perusahaan yang memiliki hubungan kerja cukup lama dengan kantor akuntan publik</p>

		<p>tempat anda bekerja, oleh karena itu penjelesan klien dapat diterima tanpa pengujian lebih lanjut.</p> <p>12. Bidang usaha klien audit adalah bidang usaha yang tidak biasa ditangani oleh kantor akuntan publik tempat anda bekerja sehingga informasi atas bidang usaha tersebut sangat terbatas. Keterbatasan informasi yang ada menyebabkan gagal untuk meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan perusahaan.</p> <p>13. Auditor berada dalam tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesegera mungkin.</p>
--	--	---

4.4. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini dirancang untuk menggunakan metode survey dalam pengumpulan data, dimana data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner diberikan kepada responden langsung di masing-masing KAP di Surabaya.

4.5. Pengolahan Data

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan lembar pertanyaan yang harus diisi oleh responden guna melengkapi data.

2. Interview

Yaitu pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara meninjau arsip-arsip perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

4.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan, apa yang didapat dari data hasil penelitian deskriptif. Analisis ini mendeskripsikan data kuantitatif yaitu (1) ukuran tendensi sentral dari mean, median, modus, dan (2) ukuran variabilitas atau penyimpangan yaitu *skewness* atau kecondongan, range, dan deviasi standar. Hasil analisis ini berguna untuk mendukung penjelasan dan interpretasi terhadap analisis dengan teknik lainnya.

4.6.2. Validitas Instrumen

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis (*logic validity*), dan validitas empiris (*empirical validity*). (Sambas dan Maman, 2007:30). Validitas logis adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil penalaran. Instrumen dinyatakan memiliki validitas apabila instrumen tersebut dirancang dengan baik dan mengikuti teori dan ketentuan yang ada, apabila instrumen yang sudah disusun berdasarkan teori penyusunan instrument maka secara logis sudah valid.

Validitas empiris adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman. Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan

memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba. Untuk mengetahui validitasnya, peneliti kemudian menyebarkan instrumen tersebut (kuesioner) kepada responden dan setelah di isi selanjutnya peneliti menentukan validitasnya dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu : (Sambas dan Maman, 2007:31)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- X = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke i yang akan diuji validitasnya.
- Y = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- $\sum X$ = Jumlah skor pertama, dalam hal ini $\sum X$ merupakan jumlah seluruh skor pada item ke i.
- $\sum Y$ = Jumlah skor kedua, dalam hal ini $\sum Y$ merupakan jumlah seluruh skor pada jumlah skor yang diperoleh tiap responden.
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian skor pertama dengan skor kedua
- $\sum X^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor pertama
- $\sum Y^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor kedua
- N = Banyaknya responden

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai hitung $r > r$ table, maka item instrumen dinyatakan valid
2. Jika nilai hitung $r < r$ table, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

4.6.3. Reliabilitas Instrumen

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas instrumen. Suatu instrumen dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Perhitungan koefisien reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* (Sambas dan Maman, 2007:37) dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Reliabilitas} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

K = jumlah pertanyaan

σ_b^2 = varian butir pertanyaan ke-b

σ_t^2 = varian total skor seluruh butir pertanyaan pada suatu variable

Kehandalan (reliabilitas) sebuah instrumen dapat diterima jika koefisien reliabilitas dapat mencapai setidaknya 0,6 (Sekaran, 1995)

4.6.4. Uji Normalitas

Untuk mengidentifikasi apakah model regresi yang diperoleh sudah memenuhi asumsi *Classical Normal Regression Model* (CNLRM) diperlukan pengujian normalitas dengan uji *chi square goodness of fit* yang dirumuskan sebagai berikut

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Yang menyatakan bahwa :

O_i = Frekuensi observasi pada kelas atau interval i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada kelas i didasarkan pada distribusi hipotesis, yaitu distribusi normal

Jika nilai χ^2 lebih kecil dari nilai kritisnya (χ^2 table; $df. = N-1-k$; dimana N adalah banyaknya kelas dan k adalah banyaknya parameter yang diestimasi), maka dapat disimpulkan bahwa kesalahan pengganggu (*disturbance u*) kemungkinan berasal dari distribusi hipotesis (distribusi normal).

4.7. Teknik Analisis Data

4.7.1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diada haruslah bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak bias. Untuk menghasilkan keputusan yang sesuai dengan BLUE maka harus dipenuhi tiga asumsi dasar yaitu :

1. Nonmultikolinieritas. Artinya, antara variable independen yang satu dengan variable independen yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.
2. Homoskedastisitas. Artinya, varian semua variable adalah konstan (sama).
3. Nonotokorelasi. Artinya, tidak terdapat pengaruh dari variable dalam model melalui tenggang waktu (*time lag*).
4. Nilai rata-rata kesalahan (*error*) populasi pada model stokastiknya sama dengan nol.

5. Variabel independen adalah nonstokastik (nilainya konstan pada setiap kali percobaan yang dilakukan secara berulang).
6. Distribusi kesalahan (*error*) adalah normal.

Apabila salah satu dari asumsi dasar tersebut dilanggar, maka persamaan regresi yang diperoleh tidak lagi bersifat BLUE (*Best Linier Inbiased Estimation*), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t menjadi bias.

a. Multikolinieritas

Penyimpangan asumsi model klasik yang pertama adalah adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya, antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).

Diagnosis secara sederhana terhadap adanya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Melalui nilai t hitung, R^2 , dan F Ratio. Jika R^2 tinggi, F Ratio tinggi, sedangkan sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidaksignifikan (nilai t hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinieritas dalam model tersebut.
2. Menentukan koefisien korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Jika antara dua variabel independen memiliki korelasi yang spesifik (koefisien korelasi yang tinggi) maka di dalam model regresi tersebut terdapat multikolinieritas.
3. Membuat persamaan regresi antar variabel independen. Jika koefisien regresinya signifikan, maka dalam model terdapat multikolinieritas.

4. Membuat persamaan regresi antar variabel independen. Jika koefisien regresinya signifikan, maka dalam model tersebut terdapat multikolinieritas.

Menghilangkan adanya multikolinieritas pada suatu model regresi terdapat berbagai macam cara. Cara yang paling mudah adalah menghilangkan salah satu atau beberapa variable yang mempunyai korelasi tinggi. Cara lain adalah dengan menambah data jika dipastikan bahwa adanya multikolinieritas dalam model tersebut disebabkan oleh kesalahan sampel (Algifari, 2000:84-85).

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung *variance inflation factor* (VIF) :

$$VIF = \frac{1}{1-R^2_j}$$

Nilai $(1-R^2_j)$ disebut dengan *tolerance* yang diperoleh dengan meregresikan antar variabel bebas. R^2_j adalah nilai koefisien determinasi persamaan regresi antar variabel bebas. Banyaknya nilai munculnya VIF sebanyak jumlah variabel bebas yang ada dalam persamaan regresi. Apabila nilai $VIF < 10$ maka persamaan regresi linier berganda tersebut tidak terkena multikolinieritas (Gujarati, 1978:339)

- b. Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang kedua adalah heteroskedastisitas. Artinya, varians variable dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksiran (estimasi yang diperoleh tidak efisien), baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan

bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh varians yang tidak minimum (tidak efisien).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian korelasi ranking spearman yang dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\left[r_s = 1 - 6 \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Sumber : Algifari, Analisis Regresi, edisi ketiga, penerbit BPF, 2000:86

Yang menyatakan bahwa :

d_i : selisih ranking standar deviasi (S) dan ranking nilai mutlak error (e).

Nilai e = Y - \hat{Y}

N : Banyaknya sampel.

Kriteria untuk uji heteroskedastisitas adalah :

1. Apabila nilai signifikan hitung (sig) > tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikan hitung (sig) < tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, maka H_1 diterima berarti terjadi heteroskedastisitas.

4.7.2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variable atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Untuk mengolah data guna membahas dan menarik

kesimpulan penelitian, peneliti menggunakan bantuan computer melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

Langkah – langkah yang dilakukan dalam pengujian hipotesis antara lain :

a. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) yaitu :

H_{01} : *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor – *premature signoff*.

H_{11} : *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

H_{02} : *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

H_{12} : *Locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

H_{03} : Kinerja (*performance*) tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

H_{13} : Kinerja (*performance*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

H_{04} : *Turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

- H14 : *Turnover intentions* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-
premature signoff.
- Ho5 : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.
- H15 : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsi auditor - *premature signoff*.
- Ho6 : *Self esteem* auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi
auditor- *premature signoff*.
- H16 : *Self esteem* auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor -
premature signoff.
- Ho7 : Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.
- H17 : Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.
- Ho8 : Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature
signoff*.
- H18 : Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*
- Ho9 : *Supervisor approval* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi
auditor- *premature signoff*.
- H19 : *Supervisor approval* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-
premature signoff.

- Ho10: *Peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
premature signoff.
- H10: *Peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
premature signoff.
- Ho11: *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*.
- H11: *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.
- Ho12: *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.
- H12: *Locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.
- Ho13: Kinerja (*performance*) tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.
- H13: Kinerja (*performance*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.
- Ho14: *Turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting of time*.

- H14 : *Turnover intentions* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-
underreporting of time.
- Ho15: Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsi auditor- *underreporting of time*.
- H15 : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsi auditor - *underreporting of time*.
- Ho16: *Self esteem* auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi
auditor- *underreporting of time*.
- H16 : *Self esteem* auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor -
underreporting of time.
- Ho17: Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsi auditor- *underreporting of time*.
- H17 : Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsi auditor- *underreporting of time*.
- Ho18: Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-
underreporting of time.
- H18 : Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *underreporting of*
time.
- Ho19: *Supervisor approval* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi
auditor- *underreporting of time*.
- H19 : *Supervisor approval* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor-
underreporting of time.

- Ho20: *Peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
underreporting of time.
- H120: *Peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
underreporting of time.
- Ho21: *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.
- H121: *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- Ho22: *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H122: *Locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- Ho23: Kinerja (*performance*) tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H123: Kinerja (*performance*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- Ho24: *Turnover intentions* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.

- H124 : *Turnover intentions* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
audit quality reduction behavior.
- Ho25: Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H125 : Komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsional auditor - *audit quality reduction behavior*.
- Ho26: *Self esteem* auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional
auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H126 : *Self esteem* auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor -
audit quality reduction behavior.
- Ho27: Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) tidak berpengaruh
terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H127 : Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh terhadap
perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior*.
- Ho28: Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality
reduction behavior*.
- H128 : Gaya kepemimpinan supervisor/supervisi (*supervisor leadership style*)
berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality
reduction behavior*.
- Ho29: *Supervisor approval* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional
auditor- *audit quality reduction behavior*.
- H129 : *Supervisor approval* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor-
audit quality reduction behavior.

Ho30: *Peer pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *audit quality reduction behavior*.

Hi30 : *Peer pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor- *audit quality reduction behavior*.

Ho31: Perilaku disfungsi - *underreporting of time* bukanlah perilaku yang paling dipengaruhi oleh *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure*.

Hi31 : Perilaku disfungsi - *underreporting of time* adalah perilaku yang paling dipengaruhi oleh *Locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure*.

Adapun model yang akan digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1, Y_2, Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + e_i$$

Dimana :

Y1 = Perilaku Disfungsi Auditor – *Premature Sign Off*

Y2 = Perilaku Disfungsi Auditor – *Underreporting of time*

Y3 = Perilaku Disfungsi Auditor – *Audit Quality Reduction Behavior*

X1 = *Locus Of Control*

X2 = Kinerja

- X3 = *Turnover Intentions*
X4 = *Komitmen Organisasi*
X5 = *Self esteem*
X6 = *Tekanan Anggaran Waktu*
X7 = *Supervisor Leadership Style (Supervisi)*
X8 = *Supervisor Approval*
X9 = *Peer Pressure*
 β_0 = Nilai Konstanta pada persamaan linier berganda
 β_1 - β_9 = Koefisien regresi
 e_i = Faktor Pengganggu

b. Menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y, menghitung koefisien determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial masing – masing variabel X terhadap variabel Y. Besarnya angka R square (r^2) dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$

c. Menghitung t hitung untuk α , β_1 , β_2 , β_3 , β_4 , β_5 , β_6 , β_7 , β_8 , dan β_9

d. Menghitung F hitung untuk α , β_1 , β_2 , β_3 , β_4 , β_5 , β_6 , β_7 , β_8 , dan β_9

e. Melakukan uji t untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan menggunakan beta atau standardized coefficient.

Dimana kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Membandingkan nilai t hitung dan t table yang besarnya t table dihitung dengan ketentuan sebagai berikut : taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan : DK = $n-2$.

Jika t penelitian $>$ t table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika t penelitian $<$ t table maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

f. Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas terhadap variable tidak bebas dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F table dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%)

Jika F penelitian $>$ F table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika F penelitian $<$ F table maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

g. Untuk membandingkan dua R^2 maka harus memperhitungkan banyaknya variable X yang ada dalam model dan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan koefisien determinasi alternatif yang adalah sebagai berikut:

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{\sum e^2 / (N-k)}{\sum y^2 / (N-1)}$$

Dimana k = banyaknya parameter dalam model termasuk faktor intersep (dalam regresi penelitian ini menggunakan 9 variabel, $k = 9$). \bar{R}^2 atau R^2 yang disesuaikan (R^2 adjusted) memiliki pengertian bahwa derajat kebebasannya disesuaikan yang berkaitan dengan jumlah kuadrat yang ada dalam persamaan diatas.

BAB 5

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya. Responden penelitian adalah staff professional KAP yang mempunyai pengalaman bekerja 0-6 tahun. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* atau pengambilan sampel secara acak.

Kuesioner yang disebar sebanyak 130 kuesioner, dan yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 107. Dari 107 kuesioner yang telah diterima kembali, terdapat 22 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden.

Responden yang berjumlah 85 orang tersebut, merupakan staff profesional (auditor) yang berasal dari 22 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya. Berikut adalah daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya yang staff profesionalnya menjadi responden penelitian:

Tabel 5.1

**KAP di Surabaya Yang Staf Profesionalnya
Menjadi Responden Penelitian**

No	Nama KAP	Jumlah Responden
1	KAP. Santoso & Rekan	5
2	KAP. Drs.J.Tanzil & Rekan	2
3	KAP Haryono, Adi & Agus	4
4	KAP. Paul H, Hidajat, Arsono	4
5	KAP. Drs.Bambang Siswanto	4
6	KAP. Drs.Bambang, Sutjipto, Ngumar	5
7	KAP. Sugeng Sjahriar	5
8	KAP. Drs. Hanata Budianto	4
9	KAP. Aryanto Amir Jusuf & Mawar	5
10	KAP. Purwantono, Sarwoko & Sanjaja	2
11	KAP. Pradhono & Setijawati	4
12	KAP. Basri Hardjosumarto	1
13	KAP. Richard Risambessy	5
14	KAP. Sasongko & Sidharta	4
15	KAP. Agus Iwan Sutanto	3
16	KAP. Made Sudarma, Thomas & Dewi	4
17	KAP. Drs.Hasnil, HM Yasin	3
18	KAP. Drs.Hanny, Wolfrey	4
19	KAP. Mudjiyanto, Scenaryo, Ginting	3
20	KAP. Hermawan Subekti	2
21	KAP. Johan Malonda, Astika	5
22	KAP. Oesman Ramli	2
23	KAP. Junaedi, Chairul, Labib, Subyakto	3
24	KAP. Sugeng, Hamzen	2
	Total	85

5.2. Data Penelitian

Secara garis besar, pada sub bab ini berisi deskripsi karakteristik responden dan deskripsi jawaban responden mengenai variabel penelitian pada kuisioner yang diberikan.

5.2.1. Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan identitas responden yang diisi pada kuesioner penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dikelompokkan dalam hal: jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

5.2.1.1. Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	34	40,0
Perempuan	51	60,0
Total	85	100,0

Sumber : Jawaban responden yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 51 auditor atau 60%, dan 34 auditor atau 40% adalah laki-laki.

5.2.1.2. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
D-3	2	2,4
S-1	74	87,1
S-2	8	9,4
S-3	1	1,2
Total	85	100,0

Sumber : Jawaban responden yang diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 74 auditor atau 87,1%, responden berpendidikan S-2 sebanyak 8 auditor atau 9,4% dan berpendidikan D-3 sebanyak 2 auditor atau 2,4%, sedangkan responden yang berpendidikan S-3 hanya 1 auditor atau 1,2%.

5.2.1.3. Jabatan Responden

Jabatan responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	%
Manager	9	10,6
Senior	43	50,6
Junior	33	38,8
Total	85	100,0

Sumber : Jawaban responden yang diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai senior auditor yaitu sebanyak 43 auditor atau 50,6%, responden yang mempunyai jabatan sebagai junior auditor sebanyak 33 auditor

atau 38,8%, sedangkan yang mempunyai jabatan sebagai manager auditor hanya hanya 9 auditor atau 10,6%.

5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Data berupa jawaban responden mengenai *locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), persetujuan supervisor (*supervisor approval*), perilaku disfungsional auditor-*premature signoff*, perilaku disfungsional auditor-*underreporting of time* dan perilaku disfungsional auditor-*audit quality reduction behavior* yang terkumpul dari penyebaran kuesioner, selanjutnya ditabulasikan pada Lampiran 2. Dari data yang telah terkumpul kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap item pertanyaan untuk mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan.

Untuk menentukan nilai rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing item pertanyaan variabel penelitian, digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Dengan interval kelas 0,75 kemudian disusun kriteria penilaian rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.5

Kategori Mean Dari Skor Interval

Rentang Nilai	Kategori Penilaian
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)/Buruk Sekali (BS)/Tidak Pernah (TP)
1,76 – 2,50	Tidak Setuju (TS)/Buruk (B)/Hampir Tidak Pernah (HTP)
2,51 – 3,25	Setuju (S)/Baik (B)/Sering (SR)
3,26 – 4,00	Sangat Setuju (SS)/Sangat Baik (SB)/Selalu (S)

Adapun deskripsi jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian beserta penilaiannya diuraikan secara lengkap pada sub bab di bawah ini.

5.2.2.1. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Locus Of Control* (X1)

Penilaian responden mengenai *locus of control* dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.6

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Locus Of Control* (X1)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
X1.1	3	3.5%	48	56.5%	3	3.5%	3	3.5%	204	2.40	TS
X1.2	0	0.0%	15	17.6%	58	68.2%	12	14.1%	252	2.96	S
X1.3	0	0.0%	9	10.6%	69	81.2%	7	8.2%	253	2.98	S
X1.4	3	3.5%	28	32.9%	52	61.2%	2	2.4%	223	2.62	S
X1.5	0	0.0%	3	3.5%	54	63.5%	28	32.9%	280	3.29	SS
X1.6	1	1.2%	1	1.2%	48	56.5%	35	41.2%	287	3.38	SS
X1.7	0	0.0%	5	5.9%	57	67.1%	23	27.1%	273	3.21	S
X1.8	1	1.2%	37	43.5%	42	49.4%	5	5.9%	221	2.60	S
X1.9	0	0.0%	14	16.5%	55	64.7%	16	18.8%	257	3.02	S
X1.10	10	11.8%	66	77.6%	6	7.1%	3	3.5%	172	2.02	TS
X1.11	13	15.3%	53	62.4%	16	18.8%	3	3.5%	179	2.11	TS
X1.12	13	15.3%	61	71.8%	10	11.8%	1	1.2%	169	1.99	TS
X1.13	10	11.8%	57	67.1%	15	17.6%	1	1.2%	173	2.04	TS
X1.14	3	3.5%	37	43.5%	40	47.1%	5	5.9%	217	2.55	S
X1.15	8	9.4%	70	82.4%	6	7.1%	1	1.2%	170	2.00	TS
X1.16	16	18.8%	55	64.7%	11	12.9%	3	3.5%	171	2.01	TS
Total	81	31.8%	559	219.2%	570	223.5%	148	58.0%	3501	2.57	S

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.6 menunjukkan pernyataan responden mengenai *locus of control*. Pada item X1.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 48 auditor (56,5%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,40 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh keinginan mereka sendiri.

Pada item X1.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 58 auditor (68,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh

sebesar 2,96 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka kemungkinan akan dapat mencapai apapun yang telah mereka rencanakan.

Pada item X1.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 69 auditor (81,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,98 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka akan mudah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka, bila mereka telah mengetahui apa yang mereka inginkan dari pekerjaan tersebut.

Pada item X1.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 52 auditor (61,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,62 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, jika mereka tidak puas atas keputusan yang dibuat oleh manajer atau atasan, maka mereka akan melakukan sesuatu terhadap keputusan tersebut.

Pada item X1.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 54 auditor (63,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,29 termasuk dalam kategori penilaian sangat setuju (SS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik apabila mereka berusaha.

Pada item X1.6 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 48 auditor (56,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,38 termasuk dalam kategori penilaian sangat setuju (SS). Hal ini

menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, promosi diberikan kepada auditor yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Pada item X1.7 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 57 auditor (67,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,21 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, auditor yang memiliki prestasi yang baik, umumnya mendapatkan imbalan yang sesuai.

Pada item X1.8 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 42 auditor (49,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,60 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka dapat mempengaruhi atasan bahkan lebih dari apa yang mereka perkirakan.

Pada item X1.9 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 55 auditor (64,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,02 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka merupakan suatu keberuntungan bagi mereka.

Pada item X1.10 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 66 auditor (77,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,02 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, jika mereka mampu menghasilkan uang, hal itu bukan karena nasib baik mereka semata.

Pada item X1.11 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 53 auditor (62,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh

sebesar 2,11 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka tidak membutuhkan teman atau keluarga yang memiliki posisi berpengaruh untuk memperoleh pekerjaan yang bagus.

Pada item X1.12 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 61 auditor (71,8%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,99 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, jika mereka mendapatkan promosi jabatan, hal tersebut bukan disebabkan karena nasib baik mereka.

Pada item X1.13 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 57 auditor (67,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,04 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, pada saat mereka memperoleh pekerjaan yang bagus, "siapa" yang mereka kenal tidak lebih penting dibandingkan dengan "apa" yang mereka tahu.

Pada item X1.14 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 40 auditor (47,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,55 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka harus memiliki banyak relasi untuk mendapatkan banyak uang.

Pada item X1.15 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 70 auditor (82,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,00 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini

menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, untuk menjadi seorang auditor yang terbaik dalam pekerjaan, tidak diperlukan banyak keberuntungan.

Pada item X1.16 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 55 auditor (64,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,01 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, perbedaan utama antara orang yang dapat menghasilkan banyak uang dengan orang yang menghasilkan sedikit uang bukan terletak pada keberuntungannya.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap keenam belas item pertanyaan mengenai *locus of control* adalah 2,57 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *locus of control* para auditor pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *locus of control* pada auditor KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah promosi atas prestasi (rata-rata 3,38).

5.2.2.2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Kinerja / *Performance* (X2)

Penilaian responden mengenai *performance* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.7

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Performance* (X2)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
X2.1	0	0.0%	3	3.5%	78	91.8%	4	4.7%	256	3.01	B
X2.2	0	0.0%	8	9.4%	72	84.7%	5	5.9%	252	2.96	B
X2.3	0	0.0%	2	2.4%	77	90.6%	6	7.1%	259	3.05	B
X2.4	0	0.0%	7	8.2%	72	84.7%	6	7.1%	254	2.99	B
X2.5	1	1.2%	23	27.1%	56	65.9%	5	5.9%	235	2.76	B
X2.6	1	1.2%	3	3.5%	73	85.9%	8	9.4%	258	3.04	B
Total	2	0.8%	46	18.0%	423	167.8%	34	13.3%	1514	2.97	B

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.7 menunjukkan pernyataan responden mengenai *performance*. Pada item X2.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 78 auditor (91,8%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,01 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari perencanaan audit tergolong baik.

Pada item X2.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 72 auditor (84,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,96 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari seberapa jauh mereka mampu menemukan temuan-temuan audit tergolong baik.

Pada item X2.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 77 auditor (90,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,05 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari pengaturan atau koordinasi dengan tim audit lainnya tergolong baik.

Pada item X2.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 72 auditor (84,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,99 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari supervisi yang mereka lakukan terhadap anggota tim audit tergolong baik.

Pada item X2.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 56 auditor (65,9%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,76 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari kemampuan mereka dalam merekrut, menginterview dan mempromosikan karyawan tergolong baik.

Pada item X2.6 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 73 auditor (85,9%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,04 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan kinerja auditor KAP di Surabaya dinilai dari kemampuan mereka untuk meningkatkan mutu Kantor Akuntan Publik tergolong baik.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap keenam item pertanyaan mengenai *performance* adalah 2,97 termasuk dalam kategori penilaian baik (B). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *performance* para auditor pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *performace* pada auditor KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah kinerja individu dalam berkoordinasi (rata-rata 3,05).

5.2.2.3. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Turnover Intentions* (X3)

Penilaian responden mengenai *turnover intentions* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.8

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Turnover Intentions* (X3)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
X3.1	5	5.9%	49	57.6%	29	34.1%	2	2.4%	198	2.33	TS
X3.2	1	1.2%	19	22.4%	61	71.8%	4	4.7%	238	2.80	S
X3.3	4	4.7%	38	44.7%	40	47.1%	3	3.5%	212	2.49	TS
Total	10	3.9%	106	41.6%	130	51.0%	9	3.5%	648	2.54	S

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.8 menunjukkan pernyataan responden mengenai *turnover intentions*. Pada item X3.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,33 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya belum merencanakan untuk tetap bekerja sampai pensiun pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sekarang.

Pada item X3.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 61 auditor (71,8%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,80 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya telah merencanakan untuk bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang hingga dua tahun ke depan atau lebih.

Pada item X3.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 40 auditor (47,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,49 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya tidak merencanakan untuk tetap bekerja

pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang hingga lima tahun ke depan atau lebih.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap ketiga item pertanyaan mengenai *turnover intentions* adalah 2,54 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *turnover intentions* para auditor pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *turnover intentions* pada auditor KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah keinginan untuk bekerja selama dua tahun atau lebih (rata-rata 2,80).

5.2.2.4. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Organizational Commitment* (X4)

Penilaian responden mengenai *organizational commitment* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.9

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Organizational Commitment* (X4)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
X4.1	0	0.0%	6	7.1%	62	72.9%	17	20.0%	266	3.13	S
X4.2	0	0.0%	10	11.8%	68	80.0%	7	8.2%	252	2.96	S
X4.3	0	0.0%	7	8.2%	74	87.1%	4	4.7%	252	2.96	S
X4.4	0	0.0%	6	7.1%	71	83.5%	8	9.4%	257	3.02	S
X4.5	0	0.0%	5	5.9%	71	83.5%	9	10.6%	259	3.05	S
X4.6	0	0.0%	4	4.7%	68	80.0%	13	15.3%	264	3.11	S
X4.7	0	0.0%	9	10.6%	67	78.8%	9	10.6%	255	3.00	S
X4.8	0	0.0%	4	4.7%	73	85.9%	8	9.4%	259	3.05	S
Total	0	0.0%	51	20.0%	554	217.3%	75	29.4%	2064	3.04	S

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.9 menunjukkan pernyataan responden mengenai *organizational commitment*. Pada item X4.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu

sebanyak 62 auditor (72,9%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,13 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan KAP tempat mereka bekerja menjadi lebih baik.

Pada item X4.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 68 auditor (80%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,96 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya akan memberitahukan kepada teman mereka bahwa KAP tempat mereka bekerja adalah KAP yang baik untuk tempat bekerja.

Pada item X4.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 74 auditor (87,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,96 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya akan memenuhi semua kesepakatan kerja yang ada dalam KAP tempat mereka bekerja agar mereka dapat terus bertahan dalam KAP tersebut.

Pada item X4.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 71 auditor (83,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,02 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, KAP memiliki arti yang cukup besar bagi pribadi mereka.

Pada item X4.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 71 auditor (83,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,05 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan

auditor KAP di Surabaya merasa bangga untuk memberitahukan kepada pihak lainnya bahwa mereka adalah bagian dari KAP tempat mereka bekerja sekarang.

Pada item X4.6 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 68 auditor (80%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,11 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, KAP tempat mereka bekerja sekarang memberikan inspirasi yang baik untuk kinerja mereka dalam bekerja.

Pada item X4.7 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 67 auditor (78,8%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,00 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa senang bergabung dalam KAP tempat mereka bekerja sekarang sejak pertama kali mereka diterima bekerja.

Pada item X4.8 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 73 auditor (85,9%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,05 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya memperhatikan perkembangan KAP tempat mereka bekerja.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap kedelapan item pertanyaan mengenai *organizational commitment* adalah 3,04 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *organizational commitment* para auditor pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *organizational commitment* pada auditor KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah keinginan untuk memajukan KAP menjadi lebih baik (rata-rata 3,13)

5.2.2.5. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Self Esteem* (X5)

Penilaian responden mengenai *self esteem* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.10

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Self Esteem* (X5)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
X5.1	1	1.2%	30	35.3%	47	55.3%	7	8.2%	230	2.71	S
X5.2	8	9.4%	49	57.6%	26	30.6%	2	2.4%	192	2.26	TS
X5.3	1	1.2%	53	62.4%	29	34.1%	2	2.4%	202	2.38	TS
X5.4	0	0.0%	14	16.5%	65	76.5%	6	7.1%	247	2.91	S
X5.5	1	1.2%	11	12.9%	58	68.2%	15	17.6%	257	3.02	S
X5.6	1	1.2%	12	14.1%	60	70.6%	12	14.1%	253	2.98	S
X5.7	3	3.5%	49	57.6%	35	38.8%	0	0.0%	200	2.35	TS
X5.8	1	1.2%	5	5.9%	61	71.8%	18	21.2%	266	3.13	S
X5.9	0	0.0%	1	1.2%	62	72.9%	22	25.9%	276	3.25	S
Total	16	6.3%	224	87.8%	441	172.9%	84	32.9%	2123	2.78	TS

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.10 menunjukkan pernyataan responden mengenai *self esteem*.

Pada item X5.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 47 auditor (55,3%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,71 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya secara keseluruhan merasa puas dengan diri mereka sendiri.

Pada item X5.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,26 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa tidak setuju bahwa mereka adalah orang yang terbaik dalam KAP tempat mereka bekerja.

Pada item X5.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 53 auditor (62,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,38 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya tidak merasa memiliki kualitas lebih dibandingkan dengan yang lainnya.

Pada item X5.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 65 auditor (76,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,91 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya dapat mengerjakan semua pekerjaan mereka dengan baik seperti karyawan yang lain.

Pada item X5.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 58 auditor (68,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,02 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa setuju bahwa ada yang dapat mereka banggakan dalam diri mereka.

Pada item X5.6 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 60 auditor (70,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,98 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa setuju bahwa mereka memiliki arti dalam KAP tempat mereka bekerja.

Pada item X5.7 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,35 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini

menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa tidak setuju bahwa mereka memiliki kualitas yang sama dengan karyawan lainnya.

Pada item X5.8 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 61 auditor (71,8%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,13 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya secara setuju bahwa mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada item X5.9 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 62 auditor (72,9%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,25 termasuk dalam kategori penilaian setuju (S). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya selalu mengambil sikap yang positif untuk diri mereka.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap kesembilan item pertanyaan mengenai *self esteem* adalah 2,50 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *self esteem* para auditor pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor *self esteem* pada auditor KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah sikap positif untuk individu (rata-rata 3,25).

5.2.2.6. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Time Budget Pressure* (X6)

Penilaian responden mengenai *time budget pressure* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.11

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Time Budget Pressure* (X6)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
X6.1	10	11.8%	26	30.6%	38	44.7%	11	12.9%	220	2.59	SR
X6.2	6	7.1%	11	12.9%	46	54.1%	22	25.9%	254	2.99	SR
X6.3	4	4.7%	47	55.3%	28	32.9%	6	7.1%	206	2.42	HTP
X6.4	25	29.4%	34	40.0%	22	25.9%	4	4.7%	175	2.06	HTP
Total	45	17.6%	118	46.3%	134	52.5%	43	16.9%	855	2.51	SR

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.11 menunjukkan pernyataan responden mengenai *time budget pressure*. Pada item X6.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 38 auditor (44,7%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,59 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan dalam pelaksanaan audit, pada KAP di Surabaya sering dilakukan penambahan anggota dalam tim audit.

Pada item X6.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 46 auditor (54,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,99 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya sering dalam satu periode yang bersamaan seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan, hal ini karena adanya keterbatasan jumlah personel di kantor.

Pada item X6.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 47 auditor (55,3%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,42 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan meskipun lingkup audit yang harus diperiksa cukup luas, namun

KAP di Surabaya hampir tidak pernah melanggar anggaran waktu yang telah direncanakan dalam melaksanakan audit.

Pada item X6.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 34 auditor (40%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,06 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, KAP tempat mereka bekerja hampir tidak pernah menerima penugasan audit dengan jangka waktu penyelesaian yang sulit terpenuhi.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap keempat item pertanyaan mengenai *time budget pressure* adalah 2,51 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *time budget pressure* pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *time budget pressure* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan dalam periode yang bersamaan (rata-rata 2,99).

5.2.2.7. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Supervisor Leadership Style* (X7)

Penilaian responden mengenai *supervisor leadership style* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.12

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Supervisor Leadership Style* (X7)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
X7.1	33	38.8%	26	30.6%	21	24.7%	5	5.9%	168	1.98	HTP
X7.2	32	37.6%	37	43.5%	10	11.8%	6	7.1%	160	1.88	HTP
X7.3	40	47.1%	29	34.1%	11	12.9%	5	5.9%	151	1.78	HTP
Total	105	41.2%	92	36.1%	42	16.5%	16	6.3%	479	1.88	HTP

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.12 menunjukkan pernyataan responden mengenai *supervisor leadership style*. Pada item X7.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 1 yaitu sebanyak 33 auditor (38,8%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,98 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, pekerjaan dalam audit biasanya dilakukan secara tim dan pimpinan biasanya menyatakan pendapat dan saran kepada anggota tim audit dalam mengerjakan suatu tugas tertentu.

Pada item X7.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 37 auditor (43,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,88 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya keberhasilan audit baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian maupun kualitas audit ditentukan oleh perencanaan dan pelaksanaan di lapangan, dan pimpinan biasanya berkonsultasi dengan karyawan di lapangan sebelum membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan audit.

Pada item X7.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 1 yaitu sebanyak 40 auditor (47,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,78 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya penugasan audit biasanya dilakukan secara tim yang memungkinkan diskusi mengenai pekerjaan yang dilakukan, atas perbedaan pendapat di antara auditor tentang prosedur audit tertentu, dilakukan risiko audit serta kecukupan bukti, biasanya pimpinan membantu dalam menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap ketiga item pertanyaan mengenai *supervisor leadership style* adalah 1,88 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *supervisor leadership style* pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor *supervisor leadership style* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah pimpinan menyatakan pendapat dan saran pada karyawan dalam mengerjakan tugas tertentu (rata-rata 1,98).

5.2.2.8. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Supervisor Approval* (X8)

Penilaian responden mengenai *supervisor approval* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.13

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Supervisor Approval* (X8)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
X8.1	1	1.2%	13	15.3%	39	45.9%	32	37.6%	272	3.20	SR
X8.2	9	10.6%	31	36.5%	31	36.5%	14	16.5%	220	2.59	SR
X8.3	22	25.9%	38	44.7%	22	25.9%	3	3.5%	176	2.07	HTP
X8.4	30	35.3%	35	41.2%	14	16.5%	6	7.1%	166	1.95	HTP
X8.5	1	1.2%	6	7.1%	49	57.6%	29	34.1%	276	3.25	SR
Total	63	24.7%	123	48.2%	155	60.8%	84	32.9%	1110	2.61	SR

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.13 menunjukkan pernyataan responden mengenai *supervisor approval*. Pada item X8.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 39 auditor (45,9%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,20 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, supervisor sering memberikan instruksi

kepada anggota tim audit mengenai prosedur apa yang harus dilakukan, risiko serta kecukupan bukti.

Pada item X8.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 dan 3 yaitu masing-masing sebanyak 31 auditor (36,5%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,59 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, supervisor sering tidak mengizinkan anggota audit untuk melakukan prosedur audit yang tidak diinstruksikan kepadanya.

Pada item X8.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 38 auditor (44,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,07 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, ketika dilakukan review audit sesuai prosedur yang audit telah tetapkan, biasanya manajer atau supervisor meminta melakukan prosedur audit tambahan maupun yang terlewatkan oleh auditor.

Pada item X8.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 35 auditor (41,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,95 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, supervisor hampir tidak pernah memberikan instruksi kepada tim audit untuk membawa pekerjaan audit yang belum selesai untuk dikerjakan di rumah.

Pada item X8.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 3,25 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan pada KAP di Surabaya, supervisor sering memberikan instruksi kepada tim audit

untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap kelima item pertanyaan mengenai *supervisor approval* adalah 2,61 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *supervisor approval* pada KAP di Surabaya tergolong tinggi. Faktor *supervisor approval* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah pimpinan memberikan instruksi kepada tim audit untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan (rata-rata 1,98).

5.2.2.9. Deskripsi Jawaban Responden Pada *Peer Pressure* (X9)

Penilaian responden mengenai *peer pressure* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.14

Deskripsi Jawaban Responden Pada *Peer Pressure* (X9)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1	2	3	4	5	6	7	8			
X9.1	4	4.7%	27	31.8%	49	57.6%	5	5.9%	225	2.65	SR
X9.2	6	7.1%	57	67.1%	19	22.4%	3	3.5%	189	2.22	HTP
X9.3	7	8.2%	43	50.6%	31	36.5%	4	4.7%	202	2.38	HTP
Total	17	6.7%	127	49.8%	99	38.8%	12	4.7%	616	2.42	HTP

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.14 menunjukkan pernyataan responden mengenai *peer pressure*. Pada item X9.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 3 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,65 termasuk dalam kategori penilaian sering (SR). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, mereka telah berpengalaman dalam

mengerjakan audit dan mereka sering dapat mengerjakan tugas pengauditan dalam jangka waktu yang singkat.

Pada item X9.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 57 auditor (67,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,22 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya, merasa hampir tidak pernah membutuhkan waktu yang panjang dibandingkan dengan auditor lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan audit yang sama.

Pada item X9.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 43 auditor (50,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,38 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya, hampir tidak pernah melakukan *underreporting of time* untuk menyesuaikan waktu pengerjaan audit mereka dengan anggota tim audit lainnya.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap ketiga item pertanyaan mengenai *peer pressure* adalah 2,42 termasuk dalam kategori penilaian hampir tidak pernah (HTP). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat *peer pressure* pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor *peer pressure* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah auditor yang berpengalaman dapat mengerjakan tugas pengauditan dengan jangka waktu yang singkat (rata-rata 2,65).

5.2.2.10. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff* (Y1)

Penilaian responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.15

Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor

Premature Signoff (Y1)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
Y1.1	6	7.1%	62	72.9%	15	17.6%	4	4.7%	191	2.25	TS
Y1.2	5	5.9%	59	69.4%	19	22.4%	2	2.4%	188	2.21	TS
Y1.3	3	3.5%	43	50.6%	38	44.7%	1	1.2%	207	2.44	TS
Y1.4	16	18.8%	52	61.2%	15	17.6%	2	2.4%	173	2.04	TS
Total	30	11.8%	216	84.7%	87	34.1%	9	3.5%	759	2.23	TS

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.15 menunjukkan pernyataan responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *premature signoff*. Pada item Y1.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 62 auditor (72,9%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,25 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya dan tim auditnya merasa tidak yakin bahwa prosedur audit tidak akan menemukan kesalahan apapun jika tetap diselesaikan.

Pada item Y1.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 59 auditor (69,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,21 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya menyatakan dalam audit sebelumnya

masih ditemukan permasalahan dalam sistem pencatatan akuntansi yang dimiliki klien.

Pada item Y1.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 43 auditor (50,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,44 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya menyatakan bahwa supervisor tidak memfokuskan pada waktu yang digunakan untuk menyelesaikan prosedur audit dan tidak memberikan tekanan untuk menyelesaikannya tepat pada waktu yang dianggarkan.

Pada item Y1.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 52 auditor (61,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,04 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya menyatakan mereka dan tim auditnya tidak meyakini bahwa prosedur audit tidak terlalu penting.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap keempat item pertanyaan mengenai perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* adalah 2,23 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah adanya tekanan anggaran waktu (rata-rata 2,44).

5.2.2 11. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor

– *Underreporting of time* (Y2)

Penilaian responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.16

Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor

Underreporting of time (Y2)

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
Y2.1	7	8.2%	58	68.2%	29	23.5%	0	0.0%	183	2.15	TS
Y2.2	9	10.6%	39	45.9%	32	38.8%	4	4.7%	202	2.38	TS
Y2.3	11	12.9%	42	49.4%	28	32.9%	4	4.7%	195	2.29	TS
Y2.4	12	14.1%	49	57.6%	21	24.7%	3	3.5%	185	2.18	TS
Total	39	15.3%	188	73.7%	102	40.0%	11	4.3%	765	2.25	TS

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.16 menunjukkan pernyataan responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time*. Pada item Y2.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 58 auditor (68,2%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,15 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, *underreporting of time* tidak akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan.

Pada item Y2.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 39 auditor (45,9%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,38 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini

menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, *underreporting of time* tidak akan meningkatkan evaluasi kinerja mereka.

Pada item Y2.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 42 auditor (49,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,29 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, *underreporting of time* tidak disarankan oleh supervisor atau manajer mereka.

Pada item Y2.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 49 auditor (57,6%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,18 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, auditor lainnya mungkin melakukan *underreporting of time*, akan tetapi bagi mereka tidak penting untuk melakukan hal tersebut.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap keempat item pertanyaan mengenai perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* adalah 2,25 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat perilaku disfungsional auditor -- *underreporting of time* pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah *underreporting of time* akan meningkatkan evaluasi kinerja auditor (rata-rata 2,38).

**5.2.2.12. Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor
– *Audit Quality Reduction Behavior* (Y3)**

Penilaian responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.17

**Deskripsi Jawaban Responden Pada Perilaku Disfungsional Auditor
Audit Quality Reduction Behavior (Y3)**

Item	skor								Total	Mean	Penilaian
	1		2		3		4				
Y3.1	15	17.6%	44	51.8%	20	23.5%	1	1.2%	167	1.96	TS
Y3.2	17	20.0%	55	64.7%	10	11.8%	3	3.5%	169	1.99	TS
Y3.3	16	18.8%	58	68.2%	10	11.8%	1	1.2%	166	1.95	TS
Y3.4	14	16.5%	57	67.1%	11	12.9%	3	3.5%	173	2.04	TS
Y3.5	10	11.8%	42	49.4%	26	30.6%	7	8.2%	200	2.35	TS
Total	72	28.2%	256	100.4%	77	30.2%	15	5.9%	875	2.06	TS

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Tabel 5.17 menunjukkan pernyataan responden mengenai perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*. Pada item Y3.1 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 44 auditor (51,8%). Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,96 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya tidak menyakini bahwa prosedur audit yang ada tidak sesuai atau tidak tepat.

Pada item Y3.2 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 55 auditor (64,7%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,99 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini

menunjukkan meskipun dalam satu bulan terdapat lebih dari 10.000 transaksi, auditor KAP di Surabaya merasa perlu memahami bukti audit secara mendalam dan tidak mengurangi jumlah sampel yang seharusnya.

Pada item Y3.3 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 58 auditor (68,2%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 1,95 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan meskipun klien audit adalah perusahaan yang memiliki hubungan kerja yang cukup lama dengan KAP tempat auditor bekerja, menurut auditor KAP di Surabaya penjelasan klien tidak dapat diterima tanpa pengujian lebih lanjut.

Pada item Y3.4 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 57 auditor (67,1%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,04 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan menurut auditor KAP di Surabaya, keterbatasan informasi mengenai bidang usaha klien tidak menyebabkan gagal untuk meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan perusahaan.

Pada item Y3.5 mayoritas jawaban responden adalah skor 2 yaitu sebanyak 42 auditor (49,4%) dan nilai rata-rata jawaban responden yang diperoleh sebesar 2,35 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan auditor KAP di Surabaya merasa tidak berada dalam tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesegera mungkin.

Nilai rata-rata total jawaban responden terhadap kelima item pertanyaan mengenai perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* adalah 2,06 termasuk dalam kategori penilaian tidak setuju (TS). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tingkat perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction*

behavior pada KAP di Surabaya tergolong rendah. Faktor perilaku disfungsional auditor - *audit quality reduction behavior* pada KAP di Surabaya yang paling menonjol adalah auditor berada dalam tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesegera mungkin (rata-rata 2,35).

5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5.3.1. Validitas Instrumen

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian mutlak diperlukan agar data yang digunakan dalam mendeskripsikan masing-masing variabel dan pengujian terhadap hipotesis betul-betul dapat diandalkan kebenarannya.

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrument penelitian dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan pada masing-masing item pernyataan kuesioner dengan jalan menghitung koefisien korelasi *pearson* dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh. Kriterianya adalah jika koefisien korelasi *pearson* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan $df=n-2$, maka pernyataan tersebut dianggap valid, dan sebaliknya jika r hitung kurang dari r table maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau gugur.

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji korelasi *product moment* ternyata seluruh item pernyataan dalam mengungkap variabel bebas *performance* (X2), *turnover intentions* (X3), *organizational commitment* (X4), *self esteem* (X5), *time budget pressure* (X6), *supervisor leadership style* (X7), *supervisor approval* (X8) dan *peer pressure* (X9) adalah valid, dimana r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel 0,213 ($df = 85-2 = 83$), sehingga

semua item pernyataan pada kedelapan variable bebas tersebut digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Sedangkan untuk variable *locus of control* (X1) terdapat satu item pernyataan yang tidak valid yaitu X1.9 karena mempunyai *r* hitung kurang dari *r* table 0,213. Hasil perhitungan uji validitas kesembilan variabel bebas tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut :

Tabel 5.18

Hasil Uji Validitas Variabel Bebas

Variabel Bebas	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
<i>Locus Of Control</i> (X1)			
1	0,617	0,213	Valid
2	0,583	0,213	Valid
3	0,743	0,213	Valid
4	0,711	0,213	Valid
5	0,503	0,213	Valid
6	0,448	0,213	Valid
7	0,704	0,213	Valid
8	0,642	0,213	Valid
9	0,010	0,213	Tidak Valid
10	0,743	0,213	Valid
11	0,752	0,213	Valid
12	0,749	0,213	Valid
13	0,682	0,213	Valid
14	0,680	0,213	Valid
15	0,781	0,213	Valid
16	0,750	0,213	Valid

Variabel Bebas	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Performance (X2)</i>			
1	0,528	0,213	Valid
2	0,663	0,213	Valid
3	0,538	0,213	Valid
4	0,726	0,213	Valid
5	0,692	0,213	Valid
6	0,763	0,213	Valid
<i>Turnover Intentions (X3)</i>			
1	0,810	0,213	Valid
2	0,745	0,213	Valid
3	0,919	0,213	Valid
<i>Organizational Commitment (X4)</i>			
1	0,660	0,213	Valid
2	0,758	0,213	Valid
3	0,850	0,213	Valid
4	0,847	0,213	Valid
5	0,902	0,213	Valid
6	0,801	0,213	Valid
7	0,782	0,213	Valid
8	0,736	0,213	Valid
<i>Self Esteem (X5)</i>			
1	0,471	0,213	Valid
2	0,426	0,213	Valid
3	0,219	0,213	Valid
4	0,159	0,213	Valid
5	0,705	0,213	Valid
6	0,498	0,213	Valid
7	0,305	0,213	Valid
8	0,635	0,213	Valid
9	0,373	0,213	Valid

Variabel Bebas	R hitung	r tabel	Keterangan
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>			
1	0,793	0,213	Valid
2	0,716	0,213	Valid
3	0,711	0,213	Valid
4	0,805	0,213	Valid
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>			
1	0,857	0,213	Valid
2	0,881	0,213	Valid
3	0,790	0,213	Valid
<i>Supervisor Approval (X8)</i>			
1	0,454	0,213	Valid
2	0,803	0,213	Valid
3	0,631	0,213	Valid
4	0,699	0,213	Valid
5	0,591	0,213	Valid
<i>Peer Pressure (X9)</i>			
1	0,717	0,213	Valid
2	0,727	0,213	Valid
3	0,808	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan kesembilan (X1.9) pada variabel *locus of control* tidak valid, oleh karena itu item tersebut dinyatakan gugur dan tidak diikuti dalam proses analisis selanjutnya. Setelah item X1.9 dihilangkan, selanjutnya dilakukan pengujian validitas lagi pada variabel *locus of control* dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 5.19

Hasil Uji Validitas Variabel *Locus Of Control*

Setelah Item X1.9 Dihilangkan

Variabel <i>Locus Of Control (X1)</i>	R hitung	r tabel	Keterangan
1	0,610	0,213	Valid
2	0,576	0,213	Valid
3	0,754	0,213	Valid
4	0,705	0,213	Valid
5	0,510	0,213	Valid
6	0,446	0,213	Valid
7	0,725	0,213	Valid
8	0,645	0,213	Valid
10	0,755	0,213	Valid
11	0,770	0,213	Valid
12	0,752	0,213	Valid
13	0,692	0,213	Valid
14	0,667	0,213	Valid
15	0,771	0,213	Valid
16	0,748	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian validitas putaran kedua pada variabel *locus of control* dengan menghilangkan X1.9, menghasilkan nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,213. Dengan demikian kelima belas item pernyataan variabel *locus of control* pada Tabel 5.19 digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Hasil pengujian validitas pada variabel terikat menggunakan uji korelasi *product moment* juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam mengungkap variabel terikat perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* (Y1), perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* (Y2), dan perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* (Y3) adalah valid, dimana r hitung dari seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel 0,213, sehingga

semua item pernyataan pada ketiga variabel terikat tersebut digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Hasil perhitungan uji validitas ketiga variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut :

Tabel 5.20

Hasil Uji Validitas Variabel Terikat

Variabel Terikat	R hitung	r tabel	Keterangan	
Perilaku Disfungsional Auditor – <i>Premature Signoff</i> (Y1)	1	0,843	0,213	Valid
	2	0,800	0,213	Valid
	3	0,643	0,213	Valid
	4	0,666	0,213	Valid
Perilaku Disfungsional Auditor – <i>Underreporting of time</i> (Y2)	1	0,762	0,213	Valid
	2	0,825	0,213	Valid
	3	0,717	0,213	Valid
	4	0,898	0,213	Valid
Perilaku Disfungsional Auditor – <i>Audit Quality Reduction Behavior</i> (Y3)	1	0,651	0,213	Valid
	2	0,822	0,213	Valid
	3	0,764	0,213	Valid
	4	0,697	0,213	Valid
	5	0,739	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 5

5.3.2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur atau

instrument penelitian dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini reliabilitas kuesioner diukur melalui teknik pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung Alpha Cronbach. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Alpha Cronbach dengan nilai 0,6. Dimana jika Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 maka item-item pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan item pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam pengujian validitas yang telah dilakukan sebelumnya. Reliabel atau tidaknya kuesioner dalam mengungkap variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 5.21 berikut :

Tabel 5.21

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas

Variabel Bebas	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,916	0,60	Reliabel
<i>Performance (X2)</i>	0,724	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,769	0,60	Reliabel
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,915	0,60	Reliabel
<i>Self Esteem (X5)</i>	0,623	0,60	Reliabel
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,750	0,60	Reliabel
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,796	0,60	Reliabel
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	0,641	0,60	Reliabel
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,614	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 6

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel bebas *locus of control (X1)*, *performance (X2)*, *turnover intentions (X3)*, *organizational commitment (X4)*, *self esteem (X5)*, *time budget pressure (X6)*, *supervisor leadership style (X7)*, *supervisor approval (X8)* dan *peer pressure (X9)* semuanya memperoleh nilai

Alpha Cronbach lebih besar dari 0,5. Dengan demikian butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang mengungkap variabel bebas adalah reliabel.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas kuesioner yang mengungkap variabel terikat :

Tabel 5.22

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Terikat

Variabel Terikat	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Premature Signoff</i> (Y1)	0,711	0,60	Reliabel
Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Underreporting of time</i> (Y2)	0,807	0,60	Reliabel
Perilaku Disfungsional Auditor -- <i>Audit Quality Reduction Behavior</i> (Y3)	0,783	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 6

Tabel 5.22 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel terikat perilaku disfungsional auditor -- *premature signoff* (Y1), perilaku disfungsional auditor -- *underreporting of time* (Y2) dan perilaku disfungsional auditor -- *audit quality reduction behavior* (Y3) semuanya memperoleh nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Dengan demikian butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang mengungkap variabel terikat adalah reliabel.

5.4. Analisis Regresi I (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 Terhadap Y1)

5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05, maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian normalitas residual yang dihasilkan dari Regresi I (residual 1) dapat dilihat pada Tabel 5.23 berikut ini:

Tabel 5.23

Hasil Uji Normalitas Residual 1

	Unstandardized Residual 1
Kolmogorov-Smirnov Z	0,812
Nilai Signifikansi	0,524

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai signifikansi uji normalitas residual 1 sebesar 0,524 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga ketentuan H_0 diterima, dan disimpulkan bahwa regresi I memenuhi asumsi normalitas.

5.4.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik, maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah non multikolinieritas, non autokorelasi dan non heteroskedastisitas. Dari ketiga asumsi tersebut tidak dilakukan pengujian terhadap gejala autokorelasi. Pengujian gejala autokorelasi merupakan korelasi antar data yang dihitung atau disusun berdasarkan data *time series*, sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini

adalah data *cross section* dimana data yang diambil adalah data yang ada pada saat kuesioner disebar.

5.4.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF di bawah 10, maka persamaan regresi linier berganda tersebut tidak terkena multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan pada Regresi 1:

Tabel 5.24

Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi 1

Variabel Bebas	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,594	1,682
<i>Performance (X2)</i>	0,933	1,072
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,821	1,218
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,663	1,509
<i>Self Esteem (X5)</i>	0,902	1,108
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,581	1,722
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,807	1,239
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	0,753	1,329
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,709	1,410

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.24 terlihat bahwa nilai VIF kesembilan variabel bebas berada di bawah 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara masing-masing variabel bebas pada Regresi 1.

5.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians variable dalam model tidak sama (tidak konstan). Gejala heteroskedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis korelasi Ranking Spearman. Selanjutnya koefisien yang diperoleh dilihat signifikansinya, apabila signifikansi lebih besar 0,05 berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil Korelasi Ranking Spearman antara variabel bebas dan residual yang dihasilkan pada Regresi I:

Tabel 5.25

Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi I

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Ranking Spearman	Signifikansi
<i>Locus Of Control (X1)</i>	-0,112	0,306
<i>Performance (X2)</i>	-0,004	0,971
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	-0,083	0,452
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,155	0,157
<i>Self Esteem (X5)</i>	-0,015	0,888
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	-0,075	0,495
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,002	0,986
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	0,003	0,978
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,010	0,928

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi Korelasi Ranking Spearman untuk semua variabel bebas lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam Regresi I.

5.4.3. Analisis dan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian asumsi di atas, terlihat asumsi analisis Regresi I telah terpenuhi, dengan demikian model Regresi I yang dihasilkan tidak bias dan menghasilkan kesimpulan yang bisa dipercaya. Berikut ini adalah hasil analisis Regresi I dengan variabel bebas *locus of control* (X1), *performance* (X2), *turnover intentions* (X3), *organizational commitment* (X4), *self esteem* (X5), *time budget pressure* (X6), *supervisor leadership style* (X7), *supervisor approval* (X8) dan *peer pressure* (X9), serta perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* (Y1) sebagai variabel terikat:

Tabel 5.26

Hasil Analisis Regresi I

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi
Konstanta	0,856	1,289	0,201
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,206	1,993	0,050
<i>Performance</i> (X2)	-0,275	-1,929	0,057
<i>Turnover Intentions</i> (X3)	0,152	1,894	0,062
<i>Organizational Commitment</i> (X4)	0,444	4,334	0,000
<i>Self Esteem</i> (X5)	-0,040	-0,267	0,790
<i>Time Budget Pressure</i> (X6)	0,160	2,004	0,049
<i>Supervisor Leadership Style</i> (X7)	0,079	1,494	0,139
<i>Supervisor Approval</i> (X8)	-0,095	-1,171	0,245
<i>Peer Pressure</i> (X9)	-0,097	-1,127	0,263
Perilaku Disfungsi Auditor – <i>Premature Signoff</i> (Y1)			
R = 0,706		F hitung = 8,285	
R Square = 0,499		Signifikansi F = 0,000	
R Square-Adjusted = 0,438		F tabel = 2,007	
		t tabel = 1,992	

Sumber : Lampiran 8

Model Regresi I yang dihasilkan adalah :

$$Y1 = 0,856 + 0,200X1 - 0,275 X2 + 0,152X3 + 0,444 X4 - 0,040X5 + 0,160X6 + 0,079X7 - 0,095 X8 - 0,097 X9$$

Ringkasan hasil analisis Regresi I pada Tabel 5.26 diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 0,856, artinya jika variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9 = 0$, maka nilai variabel terikat Y_1 adalah 0,856. Dengan kata lain jika faktor *locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment, self esteem, time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approval* dan *peer pressure* tidak memberikan pengaruh maka tingkat perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* adalah sebesar 0,856.

b. Koefisien regresi (b_i)

1. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* (X_1) adalah sebesar 0,200 artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y_1 akan berubah sebesar 0,200 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y_1 , artinya apabila *locus of control* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* akan mengalami peningkatan sebesar 0,200.
2. Nilai koefisien regresi variabel *performance* (X_2) adalah sebesar -0,275 artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y_1 akan berubah sebesar -0,275 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X_2 dan Y_1 ,

- artinya apabila *performance* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* akan mengalami penurunan sebesar 0,275.
3. Nilai koefisien regresi variabel *turnover intentions* (X3) adalah sebesar 0,152 artinya jika X3 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar 0,152 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X3 dan Y1, artinya apabila *turnover intentions* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* akan mengalami peningkatan sebesar 0,152.
 4. Nilai koefisien regresi variabel *organizational commitment* (X4) adalah sebesar 0,444 artinya jika X4 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar 0,444 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X4 dan Y1, artinya apabila *organizational commitment* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* akan mengalami peningkatan sebesar 0,444.
 5. Nilai koefisien regresi variabel *self esteem* (X5) adalah sebesar -0,040 artinya jika X5 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar -0,040 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X5 dan Y1, artinya apabila *self esteem* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* akan mengalami penurunan sebesar 0,040.

6. Nilai koefisien regresi variabel *time budget pressure* (X6) adalah sebesar 0,160 artinya jika X6 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar 0,160 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah arah antara X6 dan Y1, artinya apabila *time budget pressure* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* akan mengalami peningkatan sebesar 0,160.
7. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor leadership style* (X7) adalah sebesar 0,079 artinya jika X7 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar 0,079 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X7 dan Y1, artinya apabila *supervisor leadership style* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* akan mengalami peningkatan sebesar 0,079.
8. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor approval* (X8) adalah sebesar -0,095 artinya jika X8 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar -0,095 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X8 dan Y1, artinya apabila *supervisor approval* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *premature signoff* akan mengalami penurunan sebesar 0,095.
9. Nilai koefisien regresi variabel *peer pressure* (X9) adalah sebesar -0,097 artinya jika X9 berubah satu satuan, maka Y1 akan berubah sebesar -0,097 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien

regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X9 dan Y1, artinya apabila *peer pressure* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *premature signoff* akan mengalami penurunan sebesar 0,097.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,499 yang memiliki arti bahwa pengaruh semua variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat Y1 adalah sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat Y1 adalah cukup kuat. Nilai koefisien R yang positif menunjukkan pengaruh hubungan yang searah atau jika nilai variabel bebas naik maka nilai variabel terikat Y1 juga naik.

5.4.4. Pengujian Hipotesis

5.4.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Terikat Y1 (Uji F)

Berdasarkan nilai statistik pada Tabel 5.26 hasil Regresi I, dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 8,285 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007 ($df_1=9$, $df_2=75$, $\alpha=0,05$), dengan demikian diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

Dari hasil uji F di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 dan X9 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y1. Dengan kata lain *locus of control*, kinerja

(*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff*.

5.4.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y1 (Uji t)

Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel 5.26 hasil Regresi 1, variabel yang memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan $df=75$ dan $\alpha=0,05$ adalah *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*). Sedangkan keenam variabel bebas lainnya memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel 1,992. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diterima hanya H2, H4, H5 dan H7, sedangkan kelima hipotesis lainnya ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor - *premature signoff*.

Untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perilaku disfungsi auditor- *premature signoff* dapat dilihat nilai kuadrat koefisien korelasi parsial (r^2) sebagai berikut:

Tabel 5.27

Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi I

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial	Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial
	r	r ²
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,224	0,050
<i>Performance (X2)</i>	-0,217	0,047
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,214	0,046
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,448	0,201
<i>Self Esteem (X5)</i>	-0,031	0,001
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,225	0,051
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,170	0,029
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	-0,134	0,018
<i>Peer Pressure (X9)</i>	-0,129	0,017

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel bebas yang memiliki proporsi pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Perilaku Disfungsional Auditor -- *Premature Signoff (Y1)* adalah komitmen organisasi (*organizational commitment*) atau X4 yaitu sebesar 0,201 atau 20,1%. Dengan demikian disimpulkan bahwa di antara kesembilan faktor, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku disfungsional auditor -- *premature signoff* adalah komitmen organisasi (*Organizational Commitment*).

5.5. Analisis Regresi II (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 Terhadap Y2)

5.5.1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas residual yang dihasilkan dari Regresi II (residual 2) dapat dilihat pada Tabel 5.28 berikut ini:

Tabel 5.28

Hasil Uji Normalitas Residual 2

	Unstandardized Residual 2
Kolmogorov-Smirnov Z	1,128
Nilai Signifikansi	0,157

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai signifikansi uji normalitas residual 2 sebesar 0,157 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga ketentuan H_0 diterima, dan disimpulkan bahwa regresi II memenuhi asumsi normalitas.

5.5.2. Uji Asumsi Klasik

5.5.2.1. Uji Multikolinieritas

Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan pada Regresi II

Tabel 5.29

Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi II

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,594	1,682
<i>Performance (X2)</i>	0,933	1,072
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,821	1,218
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,663	1,509
<i>Self Esteem (X5)</i>	0,902	1,108
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,581	1,722
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,807	1,239
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	0,753	1,329
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,709	1,410

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.29 terlihat bahwa nilai VIF kesembilan variabel bebas berada di bawah 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara masing-masing variabel bebas pada Regresi II.

5.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil Korelasi Ranking Spearman antara variabel bebas dan residual yang dihasilkan pada Regresi II:

Tabel 5.30

Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi II

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Ranking Spearman	Signifikansi
<i>Locus Of Control (X1)</i>	-0,069	0,532
<i>Performance (X2)</i>	-0,024	0,824
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	-0,015	0,889
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,205	0,060
<i>Self Esteem (X5)</i>	0,009	0,932
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	-0,059	0,592
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	-0,019	0,865
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	-0,034	0,760
<i>Peer Pressure (X9)</i>	-0,014	0,896

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi Korelasi Ranking Spearman untuk semua variabel bebas lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam Regresi II.

5.5.3. Analisis dan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian asumsi di atas, terlihat asumsi analisis Regresi II telah terpenuhi, dengan demikian model Regresi II yang dihasilkan tidak bias dan menghasilkan kesimpulan yang bisa dipercaya. Berikut ini adalah hasil analisis

Regresi II dengan variabel bebas *locus of control* (X1), *performance* (X2), *turnover intentions* (X3), *organizational commitment* (X4), *self esteem* (X5), *time budget pressure* (X6), *supervisor leadership style* (X7), *supervisor approval* (X8) dan *peer pressure* (X9), serta perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time* (Y2) sebagai variabel terikat:

Tabel 5.31

Hasil Analisis Regresi II

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi
Konstanta	0,775	0,894	0,374
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,274	2,087	0,040
<i>Performance</i> (X2)	-0,091	-0,487	0,628
<i>Turnover Intentions</i> (X3)	0,069	0,658	0,513
<i>Organizational Commitment</i> (X4)	0,602	4,496	0,000
<i>Self Esteem</i> (X5)	-0,086	-0,444	0,658
<i>Time Budget Pressure</i> (X6)	0,096	0,919	0,361
<i>Supervisor Leadership Style</i> (X7)	0,132	1,912	0,060
<i>Supervisor Approval</i> (X8)	-0,258	-2,431	0,017
<i>Peer Pressure</i> (X9)	-0,201	-1,792	0,077
Perilaku Disfungsi Auditor – <i>Underreporting of time</i> (Y2)			
R	= 0,668	F hitung	= 6,749
R Square	= 0,447	Signifikansi F	= 0,000
R Square-Adjusted	= 0,380	F tabel	= 2,007
		t tabel	= 1,992

Sumber : Lampiran 8

Model Regresi II yang dihasilkan adalah :

$$Y2 = 0,775 + 0,274X1 - 0,091X2 + 0,069X3 + 0,602X4 - 0,086X5 + 0,096X6 - 0,132X7 - 0,258X8 - 0,201 X9$$

Ringkasan hasil analisis Regresi II pada Tabel 5.31 diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 0,775, artinya jika variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9 = 0$, maka nilai variabel terikat Y_2 adalah -1,010. Dengan kata lain jika faktor *locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment, self esteem, time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approval* dan *peer pressure* tidak memberikan pengaruh maka tingkat perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time* adalah sebesar 0,775.

b. Koefisien regresi (b_i)

1. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* (X_1) adalah sebesar 0,274 artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y_2 akan berubah sebesar 0,274 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y_2 , artinya apabila *locus of control* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time* akan mengalami peningkatan sebesar 0,274.
2. Nilai koefisien regresi variabel kinerja atau *performance* (X_2) adalah sebesar -0,091 artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y_2 akan berubah sebesar -0,091 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X_2 dan Y_2 , artinya apabila *performance* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time* akan mengalami penurunan sebesar 0,091.

3. Nilai koefisien regresi variabel *turnover intentions* (X3) adalah sebesar 0,069 artinya jika X3 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar 0,069 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X3 dan Y2, artinya apabila *turnover intentions* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami peningkatan sebesar 0,069.
4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau *organizational commitment* (X4) adalah sebesar 0,602 artinya jika X4 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar 0,602 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah arah antara X4 dan Y2, artinya apabila *organizational commitment* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami penurunan sebesar 0,602.
5. Nilai koefisien regresi variabel *self esteem* (X5) adalah sebesar -0,086 artinya jika X5 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar -0,086 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X5 dan Y2, artinya apabila *self esteem* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami penurunan sebesar 0,086.
6. Nilai koefisien regresi variabel *time budget pressure* (X6) adalah sebesar 0,096 artinya jika X6 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar

- 0,096 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X6 dan Y2, artinya apabila *time budget pressure* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami peningkatan sebesar 0,096.
7. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor leadership style* (X7) adalah sebesar 0,132 artinya jika X7 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar 0,132 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X7 dan Y2, artinya apabila *supervisor leadership style* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami peningkatan sebesar 0,132.
 8. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor approval* (X8) adalah sebesar -0,258 artinya jika X8 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar -0,258 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X8 dan Y2, artinya apabila *supervisor approval* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami penurunan sebesar 0,258.
 9. Nilai koefisien regresi variabel *peer pressure* (X9) adalah sebesar -0,201 artinya jika X9 berubah satu satuan, maka Y2 akan berubah sebesar -0,201 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X9 dan Y2, artinya apabila *peer pressure* semakin meningkat, maka perilaku

disfungsional auditor – *underreporting of time* akan mengalami penurunan sebesar 0,201.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,447 yang memiliki arti bahwa pengaruh semua variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat Y2 adalah sebesar 44,7 % dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat Y2 adalah cukup kuat. Nilai koefisien R yang positif menunjukkan pengaruh hubungan yang searah atau jika nilai variabel bebas naik maka nilai variabel terikat Y2 juga naik.

5.5.4. Pengujian Hipotesis

5.5.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Terikat Y2 (Uji F)

Berdasarkan nilai statistik pada Tabel 5.31 hasil Regresi II, dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 6,749 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007 ($df_1=9$, $df_2=75$, $\alpha=0,05$), dengan demikian diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

Dari hasil uji F di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 dan X9 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y2. Dengan kata lain *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*),

supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time*.

5.5.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y2 (Uji t)

Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel 5.31 hasil Regresi II, variabel yang memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan $df=75$ dan $\alpha=0,05$ adalah *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan persetujuan supervisor (*supervisor approval*). Sedangkan keenam variabel bebas lainnya memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel 1,992, dengan demikian hipotesis penelitian yang di terima adalah H12, H15, dan H19 sedangkan H13, H14, H16, H17, H18 dan H20 di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan persetujuan supervisor (*supervisor approval*) berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time*. Disimpulkan pula bahwa secara parsial kinerja (*performance*), *turnover intentions*, *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), dan *peer pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time*.

Untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perilaku disfungsi auditor – *underreporting of time* dapat dilihat nilai kuadrat koefisien korelasi parsial (r^2) sebagai berikut:

Tabel 5.32

Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi II

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial	Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial
	r	r ²
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,234	0,055
<i>Performance (X2)</i>	-0,056	0,003
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,076	0,006
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,461	0,212
<i>Self Esteem (X5)</i>	-0,051	0,003
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,106	0,011
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,216	0,046
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	-0,270	0,073
<i>Peer Pressure (X9)</i>	-0,203	0,041

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel bebas yang memiliki proporsi pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Perilaku Disfungsional Auditor – *Underreporting of time (Y2)* adalah *Organizational Commitment (X7)* yaitu sebesar 0,212 atau 21,2%. Dengan demikian disimpulkan bahwa di antara kesembilan faktor, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku disfungsional auditor – *underreporting of time* adalah *Organizational Commitment*.

5.6. Analisis Regresi III (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9 Terhadap Y3)

5.6.1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas residual yang dihasilkan dari Regresi III (residual 3) dapat dilihat pada Tabel 5.33 berikut ini:

Tabel 5.33

Hasil Uji Normalitas Residual 3

	Unstandardized Residual 2
Kolmogorov-Smirnov Z	0,948
Nilai Signifikansi	0,330

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai signifikansi uji normalitas residual 3 sebesar 0,330 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga ketentuan H_0 diterima, dan disimpulkan bahwa regresi III memenuhi asumsi normalitas.

5.6.2. Uji Asumsi Klasik

5.6.2.1. Uji Multikolinieritas

Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan pada Regresi III:

Tabel 5.34

Hasil Variance Inflation Factor (VIF) Regresi III

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,594	1,682
<i>Performance (X2)</i>	0,933	1,072
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,821	1,218
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,663	1,509
<i>Self Esteem (X5)</i>	0,902	1,108
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,581	1,722
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,807	1,239
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	0,753	1,329
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,709	1,410

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.34 terlihat bahwa nilai VIF kesembilan variabel bebas berada di bawah 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara masing-masing variabel bebas pada Regresi III.

5.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil Korelasi Ranking Spearman antara variabel bebas dan residual yang dihasilkan pada Regresi III:

Tabel 5.35

Hasil Signifikansi Korelasi Ranking Spearman Regresi III

Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Ranking Spearman	Signifikansi
<i>Locus Of Control (X1)</i>	-0,065	0,555
<i>Performance (X2)</i>	-0,043	0,693
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	-0,017	0,880
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,105	0,340
<i>Self Esteem (X5)</i>	-0,054	0,621
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	-0,067	0,543
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	-0,011	0,922
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	-0,002	0,985
<i>Peer Pressure (X9)</i>	0,032	0,772

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi Korelasi Ranking Spearman untuk semua variabel bebas lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam Regresi III.

5.6.3. Analisis dan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian asumsi di atas, terlihat asumsi analisis Regresi III telah terpenuhi, dengan demikian model Regresi III yang dihasilkan tidak bias dan menghasilkan kesimpulan yang bisa dipercaya. Berikut ini adalah hasil analisis

Regresi III dengan variabel bebas *locus of control* (X1), *performance* (X2), *turnover intentions* (X3), *organizational commitment* (X4), *self esteem* (X5), *time budget pressure* (X6), *supervisor leadership style* (X7), *supervisor approval* (X8) dan *peer pressure* (X9), serta perilaku disfungsi auditor -- *audit quality reduction behavior* (Y3) sebagai variabel terikat:

Tabel 5.36

Hasil Analisis Regresi III

Variabel	Koefisien	t	Signifikansi
Konstanta	0,079	0,096	0,924
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,311	2,508	0,014
<i>Performance</i> (X2)	0,034	0,193	0,848
<i>Turnover Intentions</i> (X3)	0,057	0,573	0,568
<i>Organizational Commitment</i> (X4)	0,352	2,775	0,007
<i>Self Esteem</i> (X5)	-0,061	-0,335	0,739
<i>Time Budget Pressure</i> (X6)	0,201	2,043	0,045
<i>Supervisor Leadership Style</i> (X7)	0,067	1,028	0,307
<i>Supervisor Approval</i> (X8)	-0,084	-0,830	0,409
<i>Peer Pressure</i> (X9)	-0,141	-1,325	0,189
Perilaku Disfungsi Auditor -- <i>Audit Quality Reduction Behavior</i> (Y3)			
R	= 0,636	F hitung	= 5,654
R Square	= 0,404	Signifikansi F	= 0,000
R Square-Adjusted	= 0,333	F tabel	= 2,007
		t tabel	= 1,992

Sumber : Lampiran 8

Model Regresi III yang dihasilkan adalah :

$$Y3 = 0,079 + 0,311X1 + 0,034X2 + 0,057X3 + 0,352X4 - 0,061X5 + 0,201X6 + 0,067X7 - 0,084X8 - 0,141X9$$

Ringkasan hasil analisis Regresi III pada Tabel 5.36 diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) adalah sebesar 0,079, artinya jika variabel bebas $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9 = 0$, maka nilai variabel terikat Y_3 adalah 0,079. Dengan kata lain jika faktor *locus of control, performance, turnover intentions, organizational commitment, self esteem, time budget pressure, supervisor leadership style, supervisor approval* dan *peer pressure* tidak memberikan pengaruh maka tingkat perilaku disfungsi auditor – *audit quality reduction behavior* adalah sebesar 0,079.

b. Koefisien regresi (b_i)

1. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* (X_1) adalah sebesar 0,311 artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y_3 akan berubah sebesar 0,311 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah arah antara X_1 dan Y_3 , artinya apabila *locus of control* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,311.
2. Nilai koefisien regresi variabel *performance* (X_2) adalah sebesar 0,034 artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y_3 akan berubah sebesar 0,034 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_2 dan Y_3 , artinya apabila *performance* semakin meningkat, maka perilaku disfungsi auditor – *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,034.

3. Nilai koefisien regresi variabel *turnover intentions* (X3) adalah sebesar 0,057 artinya jika X3 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar 0,057 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X3 dan Y3, artinya apabila *turnover intentions* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor -- *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,057.
4. Nilai koefisien regresi variabel *organizational commitment* (X4) adalah sebesar 0,352 artinya jika X4 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar 0,352 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X4 dan Y3, artinya apabila *organizational commitment* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor -- *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,352.
5. Nilai koefisien regresi variabel *self esteem* (X5) adalah sebesar -0,061 artinya jika X5 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar -0,061 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X5 dan Y3, artinya apabila *self esteem* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor -- *audit quality reduction behavior* akan mengalami penurunan sebesar -0,061.
6. Nilai koefisien regresi variabel *time budget pressure* (X6) adalah sebesar 0,201 artinya jika X6 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar 0,201 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai

- koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X6 dan Y3, artinya apabila *time budget pressure* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,201.
7. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor leadership style* (X7) adalah sebesar 0,067 artinya jika X7 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar 0,067 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X7 dan Y3, artinya apabila *supervisor leadership style* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,067.
 8. Nilai koefisien regresi variabel *supervisor approval* (X8) adalah sebesar -0,084 artinya jika X8 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar -0,084 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X8 dan Y3, artinya apabila *supervisor approval* semakin meningkat, maka perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,084.
 9. Nilai koefisien regresi variabel *peer pressure* (X9) adalah sebesar -0,141 artinya jika X9 berubah satu satuan, maka Y3 akan berubah sebesar -0,141 dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang berlawanan antara X9 dan Y3, artinya apabila *peer pressure* semakin meningkat, maka perilaku

disfungsional auditor \rightarrow *audit quality reduction behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,141.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,404 yang memiliki arti bahwa pengaruh semua variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat Y3 adalah sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat Y3 adalah cukup kuat. Nilai koefisien R yang positif menunjukkan pengaruh hubungan yang searah atau jika nilai variabel bebas naik maka nilai variabel terikat Y3 juga naik.

5.6.4. Pengujian Hipotesis

5.6.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Terikat Y3 (Uji F)

Berdasarkan nilai statistik pada Tabel 5.36 hasil Regresi III, dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 5,654 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007 ($df_1=9$, $df_2=75$, $\alpha=0,05$), dengan demikian diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 .

Dari hasil uji F di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 dan X9 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y3. Dengan kata lain *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*),

supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.

5.6.4.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat Y3 (Uji t)

Dilihat dari nilai t hitung pada Tabel 5.36 hasil Regresi III, variabel yang memiliki nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan $df=75$ dan $\alpha=0,05$ adalah *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*). Sedangkan keenam variabel bebas lainnya memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel 1,992, dengan demikian hipotesis penelitian yang diterima adalah H22, H25, dan H27 sedangkan H23, H24, H26, H28, H29, dan H30 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*. Disimpulkan pula bahwa secara parsial kinerja (*performance*), *self esteem*, *turnover intentions*, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, dan *peer pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior*.

Untuk mengetahui besarnya proporsi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* dapat dilihat nilai kuadrat koefisien korelasi parsial (r^2) sebagai berikut:

Tabel 5.37

Hasil Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial Regresi III

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial	Kuadrat Koefisien Korelasi Parsial
	R	r ²
<i>Locus Of Control (X1)</i>	0,278	0,077
<i>Performance (X2)</i>	0,022	0,000
<i>Turnover Intentions (X3)</i>	0,066	0,004
<i>Organizational Commitment (X4)</i>	0,305	0,093
<i>Self Esteem (X5)</i>	-0,039	0,001
<i>Time Budget Pressure (X6)</i>	0,230	0,053
<i>Supervisor Leadership Style (X7)</i>	0,118	0,014
<i>Supervisor Approval (X8)</i>	-0,095	0,009
<i>Peer Pressure (X9)</i>	-0,151	0,023

Sumber : Data primer yang diolah, Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, diketahui variabel bebas yang memiliki proporsi pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Perilaku Disfungsional Auditor – *audit quality reduction behavior* (Y3) adalah *Organizational Commitment* yaitu sebesar 0,093 atau 9,3%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa di antara kesembilan faktor, yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku disfungsional auditor – *audit quality reduction behavior* adalah tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*).

Berdasarkan nilai adjusted R square antara regresi I (*premature signoff*), regresi II (*underreporting of time*), dan regresi III (*audit quality reduction behavior*), dapat diketahui bahwa *premature signoff* adalah perilaku disfungsional yang paling banyak terjadi dan dipengaruhi oleh faktor internal auditor (*locus of control*, kinerja, *turnover intentions*, komitmen organisasi, *self esteem*) dan faktor eksternal auditor (tekanan anggaran waktu, supervisi, *supervisor approval*, dan *peer pressure*).

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor

Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan *self esteem*, serta faktor eksternal auditor yang terdiri dari tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor- *premature signoff* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya, dengan nilai F hitung = 8,285 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,706, artinya hubungan antara faktor internal dan eksternal auditor terhadap perilaku disfungsional auditor- *premature signoff* adalah searah (positif) dan cukup kuat. Hal ini berarti adanya *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* pada KAP di Surabaya, akan berpengaruh terhadap peningkatan perilaku disfungsional auditor- *premature signoff* pada KAP di Surabaya secara nyata (signifikan).

Premature sign off (PMSO) adalah suatu kondisi di mana seorang auditor menghentikan pekerjaannya seolah-olah telah menyelesaikan pekerjaannya itu tetapi tanpa menjalani prosedur yang seharusnya dilakukan (Arens, Elder,

Beasley,2006:78) atau merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah lain (Marxen, 1990 dalam Christina, 2003). Faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku *premature sign off* adalah tekanan anggaran waktu, tingkatan individu dalam perusahaan, area audit yang diperiksa, tipe perusahaan audit dan kebutuhan prosedur audit. Rhode (1978) menemukan bahwa anggaran waktu merupakan faktor penting terjadinya *premature sign off* dan biasanya terjadi pada tingkatan terendah dalam perusahaan audit, selain itu terjadi pada area audit yang memiliki dokumentasi kertas kerja yang sedikit (*compliance test*). Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa gaya kepemimpinan supervisor akan mempengaruhi keputusan para auditor untuk melakukan disfungsi *prematur sign off*. Kelly and Margheim (1990) berpendapat bahwa tingginya penjelasan dan pengarahan dari supervisor atau atasan kepada bawahannya akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya perilaku disfungsi - *premature sign off*. Selain itu, Donnelly, Quirin and O'Bryan (2003) mengatakan bahwa faktor internal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, dan komitmen organisasi (*organizational commitment*) akan mempengaruhi terjadinya perilaku disfungsi auditor.

Koefisien Determinasi (R^2) yang dihasilkan pada Regresi I sebesar 0,499 (49,9%), menunjukkan bahwa peningkatan perilaku disfungsi auditor-*premature signoff* pada KAP di Surabaya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal auditor sebesar 49,9%, sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6.2. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor

Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Underreporting Time*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan *self esteem*, serta faktor eksternal auditor yang terdiri dari tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting time* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya, dengan nilai F hitung = 6,749 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,668, artinya hubungan antara faktor internal dan eksternal auditor terhadap perilaku disfungsional auditor- *underreporting time* adalah searah (positif) dan cukup kuat. Hal ini berarti adanya *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* pada KAP di Surabaya, akan berpengaruh terhadap peningkatan perilaku disfungsional auditor- *underreporting time* pada KAP di Surabaya secara nyata (signifikan).

Underreporting of time adalah suatu bagian dari komunikasi informal yang ada dalam perusahaan dan dipandang sebagai salah satu cara untuk menunjukkan loyalitas kepada manajemen perusahaan. Atau juga dapat dikatakan sebagai perilaku disfungsional yang terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka pada waktu yang mereka tentukan

sendiri, dan biasanya perilaku ini disebabkan oleh adanya keinginan untuk menghindari dan memperkecil kelebihan anggaran. Hal ini tentunya juga sangat bergantung atas pengalaman yang dimiliki oleh auditor sendiri. Auditor yang memiliki pengalaman lebih banyak akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya, namun auditor yang sedikit berpengalaman akan memerlukan waktu yang lebih panjang dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga ia lebih memiliki kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsional *under reporting time* (Ponemon, 1992). Selain itu adanya permintaan dari supervisor dan manajer dapat mempengaruhi seorang auditor melakukan perilaku disfungsional *underreporting of time*.

Koefisien Determinasi (R^2) yang dihasilkan pada Regresi II sebesar 0,447 (44,7%), menunjukkan bahwa peningkatan perilaku disfungsional auditor-*underreporting time* pada KAP di Surabaya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal auditor sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6.3. Pembahasan Pengaruh Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Auditor

Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Audit Quality Reduction Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal auditor yang terdiri dari *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan *self esteem*, serta faktor eksternal auditor yang terdiri dari tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure*

berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya, dengan nilai F hitung = 5,654 lebih besar dari nilai F tabel = 2,007. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,636, artinya hubungan antara faktor internal dan eksternal auditor terhadap perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior* adalah sarah (positif) dan cukup kuat. Hal ini berarti adanya *locus of control*, kinerja (*performance*), *turnover intentions*, komitmen organisasi (*organizational commitment*), *self esteem*, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), supervisi (*supervisor leadership style*), *supervisor approval*, dan *peer pressure* pada KAP di Surabaya, akan berpengaruh terhadap peningkatan perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior* pada KAP di Surabaya secara nyata (signifikan).

Pengurangan kualitas hasil audit (*audit quality reduction behavior*) adalah tindakan yang diambil auditor untuk mengatasi adanya dilemma antara inherent cost (biaya yang digunakan selama pelaksanaan audit) dan kualitas audit. Ketatnya anggaran yang dianggarkan mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional, tindakan tersebut dilakukan untuk menyesuaikan anggaran biaya yang telah ditetapkan, dan berakibat pada berkurangnya kualitas dari hasil audit tersebut. Tindakan tersebut antara lain tidak memahami bukti secara mendalam, menerima penjelasan klien (terutama klien lama) tanpa menguji kembali atau tidak memeriksa sistem pencatatan akuntansi klien.

Koefisien Determinasi (R^2) yang dihasilkan pada Regresi II sebesar 0,404 (40,4%), menunjukkan bahwa peningkatan perilaku disfungsional auditor- *audit quality reduction behavior* pada KAP di Surabaya dipengaruhi oleh faktor internal

dan eksternal auditor sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6.4. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior.*

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, *locus of control* mampu mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih besar dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut 1,993, 2,087 dan 2,508. Atau nilai signifikansi yaitu 0,050, 0,040, 0,014. Artinya ada hubungan yang linier dan memiliki pengaruh besar antara *locus of control* dengan perilaku disfungsional auditor di mana *locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsional auditor *premature signoff* (Y1) sebesar 5,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya, *underreporting of time* (Y2) sebesar 5,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya dan *audit quality reduction behavior* (Y3) sebesar 7,73% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya.

Hasil pengujian *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior*, konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu oleh Gable and Dangelo (1994), Corner (1985), Solar and Bruehl (1971) serta penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin and O'Brian (2003). Indikasi tingginya *locus of control* khususnya *locus of control* internal diidentifikasi dengan pernyataan setuju bahwa setiap orang akan dapat mencapai apapun yang telah mereka

rencanakan, mudahnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan karena telah mengetahui apa yang diinginkan dari pekerjaan tersebut, melakukan tindakan apabila merasa tidak puas atas keputusan yang dibuat oleh atasan, percaya bahwa dengan berusaha akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik, promosi hanya akan diberikan kepada yang berprestasi dalam bekerja, dan sebagian besar karyawan akan mampu mempengaruhi atasan mereka dalam membuat keputusan. Pengidentifikasian adanya *locus of control* internal tersebut sesuai dengan faktor – faktor yang dianggap menjadi karakteristik *locus of control* internal yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha menemukan pemecahan masalah, memiliki persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Untuk pertanyaan *locus of control* internal yaitu yang terdiri dari 8 pertanyaan (1) suatu pekerjaan ditentukan oleh keinginan anda sendiri sebanyak 56,5% auditor menyatakan tidak setuju yang berarti pekerjaan yang didapatkan dan keinginan kadang tidak sesuai. (2) setiap orang kemungkinan akan dapat mencapai apapun yang telah mereka rencanakan, sebanyak 68,2% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor akan berusaha dengan bekerja keras untuk dapat mencapai apa yang telah mereka rencanakan, (3) anda akan mudah untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan anda bila anda telah mengetahui apa yang anda inginkan dari pekerjaan tersebut, sebanyak 81,2% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor akan selalu mencari apa yang ia inginkan dan akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. (4) jika karyawan tidak puas atas keputusan yang dibuat oleh manajer atau atasannya maka mereka akan melakukan sesuatu terhadap keputusan

tersebut, sebanyak 61,2% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor memiliki inisiatif yang besar untuk mengkritik keputusan yang dibuat oleh pimpinan apabila tidak sesuai dengan keinginan mereka. (5) sebagian besar orang akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila mereka berusaha, sebanyak 63,5% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. (6) promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, sebanyak 56,5% auditor menjawab setuju, (7) orang yang memiliki prestasi yang baik, umumnya mendapat imbalan yang sesuai, sebanyak 67,1% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa keberhasilan dan penghargaan akan diberikan apabila auditor berusaha menjadi yang terbaik dan (8) sebagian besar karyawan dapat mempengaruhi atasannya bahkan lebih dari apa yang mereka perkirakan, sebanyak 49,4% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor memiliki inisiatif yang tinggi dan tidak segan-segan untuk mempengaruhi atasannya agar menyetujui ide-ide maupun gagasan-gagasannya.

Locus of control internal yang tinggi menunjukkan bahwa auditor sangat memercayai akan usaha dari dalam diri mereka sendiri untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan dan mengendalikan lingkungan yang ada disekitar mereka. Gable and Dangelio (1994); Comer (1985); Solar and Bruehl (1971) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *locus of control* individu dengan keinginan untuk melakukan kecurangan atau manipulasi untuk mencapai tujuan-tujuan individunya. Auditor akan melakukan perilaku disfungsi untuk dapat mencapai keinginan-keinginan yang telah mereka rencanakan sebelumnya.

Untuk *locus of control* eksternal yang terdiri dari 8 pertanyaan yaitu: (1) untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan anda merupakan suatu keberuntungan bagi anda, sebanyak 64,7% auditor menjawab setuju yang mengindikasikan bahwa ada faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh internal auditor yang dapat mempengaruhi hasil yang didapat oleh auditor tersebut. (2) jika anda mampu untuk menghasilkan uang dikarenakan nasib baik semata, sebanyak 77,6% auditor menjawab tidak setuju, menunjukkan bahwa mereka mampu menghasilkan uang dikarenakan usaha yang mereka lakukan. (3) agar dapat memperoleh pekerjaan yang bagus, anda membutuhkan teman/keluarga yang memiliki posisi berpengaruh, sebanyak 62,4% auditor menjawab tidak setuju, demikian dengan pertanyaan (4) jika anda mendapatkan promosi jabatan biasanya disebabkan oleh nasib baik anda, sebanyak 71,8% auditor menjawab tidak setuju, membuktikan bahwa keberuntungan dan nasib baik tidak sepenuhnya menjadi faktor penentu keberhasilan. (5) pada saat memperoleh pekerjaan yang bagus "siapa" yang dikenal lebih penting dibandingkan "apa" yang diketahui, sebanyak 67,1% auditor menjawab tidak setuju, demikian pula dengan pertanyaan (6) untuk mendapatkan banyak uang, anda harus memiliki banyak relasi, sebanyak 47,1% auditor menjawab setuju. (7) diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi seorang karyawan yang terbaik dalam pekerjaan, sebanyak 82,4% auditor menjawab tidak setuju. (8) perbedaan utama antara orang yang dapat menghasilkan banyak uang dengan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungannya, sebanyak 64,7% auditor menjawab tidak setuju. Dari jawaban yang diberikan oleh responden dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor pada KAP di Surabaya memiliki *locus of*

control eksternal yang juga tinggi, yang diidentifikasi melalui jawaban responden yang rata-rata mengatakan bahwa faktor nasib, keberuntungan dan orang lain yang berada disekitar lingkungan tempat bekerja, baik supervisor, manajer, dan klien dapat mempengaruhi perilaku auditor. Tingginya *locus of control* internal dan eksternal yang dimiliki oleh auditor dapat mempengaruhi perilaku auditor untuk bertindak disfungsional. Tingginya *locus of control* eksternal akan meningkatkan perilaku disfungsional auditor (hubungan positif), karena dengan melakukan manipulasi, penipuan dan melakukan kecurangan dipandang sebagai suatu cara untuk mengatasi pengaruh buruk dari lingkungan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Donnelly, Quirin, and O'Bryan (2003), di mana *locus of control* eksternal, kinerja yang rendah, dan tingginya tingkat *turnover* dapat mempengaruhi perilaku disfungsional auditor dan penelitian yang dilakukan oleh Gable and Dangelo (1994), Corner (1985), Solar and Bruehl (1971)

Perilaku disfungsional auditor- *premature Signoff* yang banyak dilakukan oleh auditor pada KAP di Surabaya adalah menghentikan prosedur audit yang ada dan tidak menyelesaikannya dikarenakan kurangnya waktu pengerjaan audit yang dianggarkan. Auditor memiliki keinginan untuk mendapatkan promosi dari atasan/ manajer mereka dan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dengan berhasil menyelesaikan pekerjaan audit tepat pada waktu yang dianggarkan. Apabila faktor yang berada luar kendali auditor sangat mempengaruhi auditor dalam melakukan audit, seperti permintaan dari klien untuk menerbitkan laporan *unqualified opinion*, akan membuat auditor melakukan *premature signoff*. Maka makin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki auditor akan makin sering

auditor melakukan *premature signoff* dan sebaliknya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Donnelly, Quirin, and O'Bryan (2003) yang mengatakan bahwa *locus of control* eksternal auditor yang tinggi akan memiliki berkaitan dengan tingginya perilaku disfungsional auditor.

Perilaku disfungsional auditor – *Underreporting of Time* yang dilakukan oleh auditor pada KAP di Surabaya adalah tidak melaporkan waktu pengerjaan audit yang digunakan diluar jam kerja untuk meningkatkan evaluasi kinerja. Bagi auditor keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh usaha mereka sendiri dan faktor lainnya diluar kendali mereka. Untuk dapat meningkatkan evaluasi kinerja mereka, hampir seluruh auditor pada KAP di Surabaya melakukan *underreporting of time*, ketika kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang dianggarkan menjadi kriteria penting dalam evaluasi kinerja auditor, maka auditor akan sering melakukan *underreporting of time* (Lightner, 1983; Otley, Pierce, 1996).

Perilaku disfungsional auditor – *Audit Quality Reduction Behavior* diidentifikasi dengan tindakan tidak memahami bukti secara mendalam, menerima penjelasan klien tanpa pengujian lebih lanjut, mengurangi pekerjaan dibawah level yang dimungkinkan gagal meneliti prinsip akuntansi. *Audit quality reduction behavior* yang dilakukan oleh auditor pada KAP di Surabaya adalah tidak memahami bukti secara mendalam dengan mengurangi pekerjaan dibawah level yang dimungkinkan gagal meneliti prinsip akuntansi. Perilaku tersebut akan sering dilakukan oleh auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi, di mana mereka akan lebih cenderung untuk melakukan manipulasi data

dan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Donnelly, Quirin, and O'Bryan, 2003).

6.5. Pengaruh Kinerja (*Performance*) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff*, *Underreporting of Time*, dan *Audit Quality Reduction Behavior*.

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, kinerja (*performance*) tidak mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih kecil dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut -1,929, -0,487 dan -0,193. Atau nilai signifikansi yaitu 0,057, 0,628, 0,848 yang lebih besar dari 0,05. Artinya kinerja (*performance*) tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Tanda negatif pada koefisien regresi menyatakan bahwa makin tinggi kinerja yang dimiliki oleh auditor maka makin kecil kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional dan sebaliknya (Solar and Bruehl, 1971).

Kinerja seorang auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Dalam pengertian lain disebutkan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Jika kita lihat banyak sekali yang berperan dalam menentukan kinerja seorang auditor, dari hal tersebut dapat disimpulkan kemungkinan karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jadi secara tidak langsung

pengaruh yang diberikan oleh kinerja terhadap perilaku disfungsional adalah relatif kecil.

6.6. Pengaruh *Turnover Intentions* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior.*

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, *turnover intentions* tidak mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih kecil dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut 1,894 , 0,658 dan 0,573. Atau nilai signifikansi yaitu 0,062 , 0,513, 0,568 yang lebih besar dari 0,05. Artinya *turnover intentions* tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor - *premature signoff, underreporting of time dan audit quality reduction behavior.* Tanda positif pada koefisien regresi menyatakan bahwa ada hubungan yang searah antara *turnover intentions* dengan perilaku disfungsional baik *premature sign off, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior.* Semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan tempat ia bekerja dan mencari pekerjaan lain maka makin besar kemungkinan ia akan melakukan perilaku disfungsional. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Malone and Robert (1996) yang menyatakan bahwa auditor dengan tujuan meninggalkan perusahaan dapat lebih memungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsional, karena keinginan meninggalkan perusahaan akan memperkecil ketakutan mereka akan

kemungkinan jika kecurangan atau perilaku disfungsional yang mereka lakukan diketahui.

Turnover intention merupakan keinginan untuk pindah dari posisi kerjanya saat ini atau keinginan keluar dari organisasi, yang pada akhirnya keinginan tersebut menjadi keputusan yang nyata untuk meninggalkan pekerjaannya walaupun alternatif untuk mendapatkan pekerjaan lain belum tersedia, sehingga individu tersebut mencari pekerjaan lain yang disukainya. Hasil analisis menyebutkan bahwa tinggi atau rendahnya *turnover intention* tidak begitu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Tingginya *turnover* dalam suatu organisasi tentunya akan berdampak negatif karena dapat menjadikan organisasi tidak efektif akibat kehilangan karyawannya yang telah berpengalaman dan harus melatih lagi bagi karyawan yang baru.

6.7. Pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior*

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, komitmen organisasi (*organizational commitment*) mampu mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih besar dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut 4,334, 4,496 dan 2,775. Atau nilai signifikansi yaitu 0,000, 0,000, 0,007. Artinya ada hubungan yang linier dan memiliki pengaruh besar antara komitmen organisasi (*organizational commitment*) dengan perilaku disfungsional auditor di mana komitmen organisasi

mempengaruhi perilaku disfungsional auditor *premature signoff* (Y1) sebesar 20,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya, *underreporting of time* (Y2) sebesar 21,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya dan *audit quality reduction behavior* (Y3) sebesar 9,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya.

Hasil pengujian komitmen organisasi (*organizational commitment*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor *premature signoff*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*, konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu oleh Otley and Pierce (1996), Aranya dan Ferris (1984) serta penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin and O'Brian (2003). Indikasi tingginya komitmen organisasi diidentifikasi dengan pernyataan setuju bahwa auditor sangat memperhatikan perkembangan KAP tempat mereka bekerja, kemauan auditor untuk terus bertahan dalam KAP tersebut, KAP tersebut memiliki nilai yang sangat berarti bagi auditor dan keinginan untuk mempromosikan KAP tempat mereka bekerja pada pihak luar. Pengidentifikasian adanya komitmen organisasi tersebut sesuai dengan faktor – faktor yang dianggap menjadi pengukur tingkat komitmen organisasi yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk sekuat tenaga melakukan apa yang diperlukan untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Untuk pertanyaan komitmen organisasi yaitu yang terdiri dari 8 pertanyaan saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan KAP tempat saya bekerja menjadi lebih baik sebanyak 72,9% auditor menyatakan setuju, demikian pula dengan pertanyaan saya sangat memperhatikan perkembangan KAP tempat saya bekerja, sebanyak 85,9% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa

auditor memiliki kemauan untuk sekuat tenaga melakukan apapun yang diperlukan untuk kepentingan organisasi. Saya akan memberitahukan kepada teman saya bahwa KAP tempat saya bekerja adalah KAP yang baik untuk tempat bekerja, sebanyak 80% auditor menjawab setuju, demikian pula dengan pertanyaan KAP memiliki arti yang cukup besar bagi pribadi saya, sebanyak 83,5% auditor menjawab setuju. Saya merasa bangga untuk memberitahu kepada pihak lain bahwa saya adalah bagian dari KAP ini, sebanyak 83,5% auditor menjawab setuju dan pertanyaan KAP ini memberikan inspirasi yang baik untuk kinerja saya dalam bekerja, sebanyak 80% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Untuk dapat terus bertahan dalam KAP ini, saya akan memenuhi semua kesepakatan kerja yang ada dalam organisasi ini, sebanyak 87,1% auditor menjawab setuju demikian dengan pertanyaan saya sangat senang bergabung dalam KAP ini sejak pertama kali saya diterima bekerja, sebanyak 78,8% auditor menjawab setuju, menunjukkan bahwa auditor memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan mereka dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin and O'Bryan (2003) maupun penelitian yang dilakukan Oticy and Pierce (1996), menyatakan bahwa tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor akan menurunkan perilaku disfungsionalnya (hubungan negatif), namun pada penelitian ini dapat dilihat bahwa makin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor makin tinggi pula perilaku disfungsional yang terjadi (hubungan positif),

baik *premature sign off*, *underreporting of time* maupun *audit quality reduction behavior*. Perilaku disfungsional auditor *premature signoff* dan *audit quality reduction behavior* yang terjadi biasanya dikarenakan adanya tekanan anggaran waktu dan tekanan dari supervisor untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga membuat auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun memiliki kemampuan yang terbatas dalam memahami bidang usaha klien audit akan gagal untuk meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan klien, selain itu auditor menghentikan beberapa prosedur audit yang diyakini tidak akan menemukan kesalahan apapun apabila diselesaikan, perilaku ini dilakukan untuk menghemat anggaran biaya dan waktu, *underreporting of time* yang banyak terjadi dalam lingkup audit dianggap sebagai suatu bentuk perilaku yang efektif untuk mendapatkan promosi jabatan.

Keinginan untuk menjadi bagian dalam organisasi, dan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena tidak menemukan pekerjaan lain memungkinkan bagi seorang auditor yang tidak siap terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi dan kurangnya kemampuan yang dimiliki melakukan perilaku disfungsional seperti *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984), di mana ia menyatakan bahwa individu dalam hal ini adalah auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi namun tidak siap dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat mereka bekerja dan mereka menolak untuk dikeluarkan dari organisasi tersebut dapat melakukan perilaku disfungsional. Demikian pula dengan penelitian Otley and Pierce (1996:69) mengatakan bahwa

auditor yang memiliki komitmen organisasi dan profesi yang tinggi akan dimungkinkan untuk melakukan perilaku disfungsional yang dapat menyelamatkan karir mereka dimasa depan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

6.8. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff, Underreporting of time* dan *Audit Quality Reduction Behavior*.

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, *self esteem* tidak mempengaruhi perilaku disfungsional -- *premature signoff, underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil t hitung yang lebih kecil dari t table (1,992), di mana nilai t hitung tersebut -0,267, -0,444 dan -0,335. Atau nilai signifikansi yaitu 0,790, 0,658, 0,739 yang lebih besar dari 0,05. Artinya *self esteem* tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor - *premature signoff, underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Tanda negatif pada koefisien regresi menyatakan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang berlawanan arah antara *self esteem* terhadap terjadinya perilaku *premature sign off, underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*.

Self esteem adalah sifat personalitas yang berkaitan dengan sejumlah penghargaan orang-orang sekitar atas dirinya. Konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Hollenbeck and Brief (1987) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan memiliki pencapaian tujuan yang positif, serta penelitian yang dilakukan oleh Malone and Robert (1996) yang

menyimpulkan bahwa auditor dengan *self esteem* yang rendah akan cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *self esteem* tidak memiliki pengaruh yang besar (signifikan) terhadap terjadinya perilaku *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior auditor*. Rata-rata auditor pada KAP di Surabaya memiliki *self esteem* yang tinggi dan bekerja secara maksimal.

6.9. Pengaruh *Time Budget Pressure* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff*, *Underreporting of Time*, *Audit Quality Reduction Behavior*

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) mampu mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff* dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih besar dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut 2,004, dan 2,043. Atau nilai signifikansi yaitu 0,049, dan 0,045. Artinya ada hubungan yang linier dan memiliki pengaruh besar antara tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dengan perilaku disfungsional auditor di mana tekanan anggaran waktu mempengaruhi perilaku disfungsional auditor *premature signoff* (Y1) sebesar 5,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya dan *audit quality reduction behavior* (Y3) sebesar 5,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya.

Hasil pengujian tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor *premature signoff* dan *audit quality reduction behavior*, dan tanda positif pada koefisien regresi menyatakan bahwa ada hubungan yang positif (searah) antara tekanan anggaran waktu terhadap

terjadinya perilaku *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, di mana makin ketatnya anggaran waktu yang diberikan maka makin tinggi perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor. konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu oleh Malone and Robert (1996) serta penelitian yang dilakukan oleh Aldezman and Deitrick (1982). Indikasi tingginya tekanan anggaran waktu diidentifikasi dengan seringnya ditengah-tengah pelaksanaan audit dilakukan penambahan anggota tim audit, dan dalam periode bersamaan seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan. Pengidentifikasian adanya tekanan anggaran waktu tersebut sesuai dengan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi tekanan anggaran waktu yaitu keterbatasan personel, pertimbangan kemampuan dan tingginya persaingan fee diantara KAP.

Untuk pertanyaan apakah dalam pelaksanaan audit, selalu dilakukan penambahan anggota dalam tim audit sebanyak 44,7% auditor menyatakan sering dan untuk pertanyaan apakah dalam periode yang bersamaan seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan, sebanyak 54,1% auditor menyatakan sering. Seringnya dilakukan penambahan anggota tim audit dan seringnya auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan pada saat bersamaan menunjukkan adanya keterbatasan sumber daya di KAP. Untuk pertanyaan tentang apakah lingkup audit yang luas melanggar anggaran waktu yang telah direncanakan dalam melaksanakan audit, sebanyak 55,3% auditor menyatakan hampir tidak pernah sampai sering melanggar anggaran waktu yang telah ditetapkan menunjukkan anggaran waktu yang jarang terpenuhi menunjukkan anggaran waktu yang ditetapkan sebelumnya akan sulit untuk terpenuhi. Kelley and seiler (1982)

menyatakan bahwa memungkinkan atau tidak memungkinkannya anggaran waktu terpenuhi berhubungan dengan perilaku disfungsional daripada berperilaku fungsional (bekerja keras atau meminta tambahan anggaran waktu). Sebanyak 40% auditor menjawab hampir tidak pernah sampai sering KAP tempat auditor bekerja menerima penugasan audit dengan jangka waktu penyelesaian yang sulit terrealisasi. Hal ini menunjukkan adanya sedikit tekanan dari klien yang timbul dari persaingan diantara KAP. Ketika persaingan untuk memperoleh klien meningkat, KAP lebih menekankan pada pengendalian atas biaya, dalam hal ini adalah waktu daripada kualitas jasa (Soobaroyen, Chengabroyan, 2005).

Adanya pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap *premature signoff* dan *audit quality reduction behavior* dapat dijelaskan bahwa manajer dan supervisor memberikan tekanan untuk menyelesaikan prosedur audit dan menyelesaikan tepat pada waktu yang dianggarkan, sedangkan anggaran waktu yang ditetapkan tidak mungkin dapat dicapai oleh auditor dan karena auditor berada dalam tekanan waktu tersebut sehingga mereka tidak melakukan pemahaman bukti audit secara mendalam yang mengakibatkan pengurangan dalam kualitas audit yang dihasilkan. Tekanan anggaran waktu secara signifikan dihubungkan dengan perilaku penurunan kualitas audit yaitu *premature signoff* dan kegagalan dalam mengungkap kesalahan (Alderman and Deitrick, 1982).

6.10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor/ Supervisi (*Supervisor Leadership Style*) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff, Underreporting of Time, dan Audit Quality Reduction Behavior*.

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, gaya kepemimpinan supervisor/ supervisi (*supervisor leadership style*) tidak mempengaruhi perilaku disfungsional – *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil t hitung yang lebih kecil dari t table (1,992), di mana nilai t hitung tersebut 1,494, 1,912 dan 1,028. Atau nilai signifikansi yaitu 0,139, 0,60, 0,307 yang lebih besar dari 0,05. Artinya gaya kepemimpinan supervisor/ supervisi (*supervisor leadership style*) tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor - *premature signoff, underreporting of time dan audit quality reduction behavior*. Tanda positif pada koefisien regresi menyatakan bahwa ada hubungan searah antara *supervisor leadership style* terhadap terjadinya perilaku *premature signoff, underreporting of time, dan audit quality reduction behavior*. Tingginya tingkat supervisi ternyata makin memperbesar kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsional.

Gaya kepemimpinan supervisor atau supervisi tidak memberikan pengaruh yang berarti dalam terjadinya perilaku disfungsional auditor baik *premature signoff, underreporting of time dan audit quality reduction behavior*. Tingginya supervisi ternyata tidak menjamin seorang auditor tidak melakukan perilaku disfungsional yang dapat mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan, dikarenakan adanya supervisi yang dilakukan oleh supervisor mengarah pada perilaku disfungsional, dimana supervisor memiliki tujuan untuk menghasilkan

kinerja yang baik dan mendapatkan promosi jabatan. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelly and Margheim (1990) yang menyatakan bahwa tingginya tingkat pekerjaan auditor akan memiliki kesempatan yang sedikit untuk melakukan penghentian prosedur audit namun akan melakukan *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*.

6.11. Pengaruh *Supervisor Approval* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

– Premature Signoff, Underreporting of Time dan Audit Quality Reduction Behavior.

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, *supervisor approval* mampu mempengaruhi perilaku disfungsional – *underreporting of time* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil t hitung yang lebih besar dari t table (1,992), di mana nilai t hitung tersebut -2,431 atau nilai signifikansi yaitu 0,017. Artinya ada hubungan yang linier dan memiliki pengaruh besar antara *supervisor approval* dengan perilaku disfungsional auditor di mana *supervisor approval* mempengaruhi perilaku disfungsional auditor *underreporting of time* (Y2) sebesar 7,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya. Tanda negatif pada koefisien regresi menyatakan bahwa *supervisor approval* memiliki hubungan yang berlawanan arah terhadap terjadinya perilaku *premature signoff*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*, di mana makin tingginya *supervisor approval* yang dilakukan supervisor dan manajer kepada auditor senior maupun junior akan menurunkan perilaku disfungsional yang terjadi.

Untuk pertanyaan apakah dalam pelaksanaan audit, supervisor memberikan instruksi kepada anggota tim audit mengenai prosedur apa yang harus dilakukan,

risiko audit serta kecukupan bukti, sebanyak 45,9% auditor menjawab sering dan sebanyak 35,5% auditor menjawab seringnya supervisor tidak mengizinkan anggota audit untuk melakukan prosedur audit yang tidak diinstruksikan kepada tim audit, menunjukkan bahwa ada permintaan supervisor yang secara implisit atau tersirat untuk melakukan perilaku disfungsional. Manajer merupakan salah satu bagian terpenting dalam organisasi yang membentuk kinerja yang diinginkan dalam kantor akuntan publik di mana keputusan manajer sesuai dengan keinginan partner, dan keputusan senior auditor sesuai dengan keinginan manajer, serta auditor junior akan lebih mengarah pada perilaku senior yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja disbanding berpedoman kepada peraturan yang ada dalam kantor audit (Belkaoui & Picur, 1987; Otley & Pierce, 1996). Sebanyak 44,7% auditor menjawab hampir tidak pernah sampai sering manajer atau supervisor tidak meminta melakukan prosedur audit tambahan maupun yang terlewatkan oleh auditor, 41,2% auditor menjawab hampir tidak pernah sampai sering supervisor meminta tim audit untuk membawa pekerjaan audit yang belum selesai untuk dikerjakan di rumah dan 57,6% auditor menjawab seringnya supervisor memberikan instruksi kepada tim audit untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya permintaan supervisor secara eksplisit atau terang-terangan kepada anggota tim audit untuk berperilaku disfungsional, untuk menyamakan waktu pengerjaan audit dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa walaupun supervisor dan manajer yang sering memberikan instruksi secara terang-terangan untuk melakukan perilaku disfungsional yaitu *underreporting of time* namun perilaku disfungsional yang

terjadi rendah, hal tersebut dipandang sebagai bentuk komunikasi informal yang berguna untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu oleh Kelley (1984) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *supervisor approval* terhadap terjadinya perilaku disfungsional, di mana walaupun tingkat *supervisor approval* nya tinggi namun perilaku disfungsional yang terjadi baik *premature sign off*, *underreporting of time* maupun *audit quality reduction behavior* nya rendah. Adanya pengaruh *supervisor approval* terhadap *underreporting of time* dapat dijelaskan bahwa manajer dan supervisor memberikan instruksi secara terang-terangan kepada tim audit untuk melakukan *underreporting of time* dikarenakan *supervisor approval* akan dapat meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan, meningkatkan evaluasi kinerja. Faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional *underreporting of time* antara lain, tekanan anggaran waktu, permintaan dari supervisor, tingkatan individu dalam perusahaan, tipe kantor audit dan *billing arrangement* (Otley&Pierce, 1996).

6.12. Pengaruh *Peer Pressure* Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor -- *Premature Signoff, Underreporting of Time* dan *Audit Quality Reduction Behavior*.

Dari hasil pengolahan data variabel bebas, *peer pressure* tidak mempengaruhi perilaku disfungsional -- *premature signoff, underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* secara signifikan. Hal ini tampak dari hasil *t* hitung yang lebih kecil dari *t* table (1,992), di mana nilai *t* hitung tersebut -1,127, -1,792 dan -0,325. Atau nilai signifikansi yaitu 0,263, 0,077, 0,189 yang

lebih besar dari 0,05. Artinya *peer pressure* tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor - *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Tanda negatif pada koefisien regresi menyatakan bahwa ada hubungan yang berlawanan arah antara *peer pressure* terhadap perilaku disfungsional auditor, di mana makin tinggi *peer pressure* yang dialami oleh auditor maka perilaku *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior* mengalami penurunan.

Perilaku disfungsional dalam penelitian ini tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Peer Pressure*. Maka dapat dijadikan alasan bahwa pengaruh yang diberikan oleh teman sesama auditor kurang begitu berpengaruh. Adanya hubungan negatif antara *peer pressure* (tekanan sesama auditor pada level yang sama) terhadap perilaku *premature signoff*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh DeZoort and Lord (1997) yang menyatakan bahwa *peer pressure* dipandang sebagai bentuk dari motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, yang memacu auditor untuk bekerja dan memiliki kinerja yang baik sama seperti auditor lainnya.

Dari tiga perilaku disfungsional yang paling dipengaruhi oleh faktor internal auditor dan eksternal auditor adalah perilaku disfungsional *premature signoff*. Hal ini didasarkan pada nilai Adjusted R square sebesar 0,438 atau 43,8% yang dihasilkan oleh 3 analisis regresi yang terbesar.

6.13. Keterbatasan Penelitian:

Penelitian ini memiliki keterbatasan didalamnya yang antara lain:

1. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk memberikan penjelasan lebih kepada responden atas pertanyaan dan memberikan pertanyaan lebih lanjut untuk jawaban yang diberikan oleh responden.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada sebagian Kantor Akuntan Publik yaitu sebanyak 26 Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya, hal ini di karenakan oleh banyaknya pekerjaan auditor pada Kantor Akuntan Publik, sehingga banyak Kantor Akuntan Publik yang auditornya menolak untuk menjadi responden penelitian ini.

B A B 7

P E N U T U P

Pada bagian penutup ini, terdiri dari kesimpulan penelitian yang diambil dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

7.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendapatkan bukti empiris mengenai Pengaruh Faktor-Faktor internal Auditor (*locus of control*, kinerja, *turnover intentions*, komitmen organisasi, dan *self esteem*) dan Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal (tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan auditor/supervisi, *supervisor approval*, dan *peer pressure*) Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda I disimpulkan bahwa *locus of control* (X1), *performance* (X2), *turnover intentions* (X3), *organizational commitment* (X4), *self esteem* (X5), *time budget pressure* (X6), *supervisor leadership style* (X7), *supervisor approval* (X8) dan *peer pressure* (X9) secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor-*prematur sign-off*.
2. Dari hasil analisis regresi linier berganda I disimpulkan secara parsial dari 9 variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai pengaruh signifikan adalah *locus of control*, *organizational commitment* dan *time budget pressure*, sedang 6 variabel yang lain tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

3. Dari hasil analisis regresi linier berganda II disimpulkan bahwa *locus of control (X1)*, *performance (X2)*, *turnover intentions (X3)*, *organizational commitment (X4)*, *self esteem (X5)*, *time budget pressure (X6)*, *supervisor leadership style (X7)*, *supervisor approval (X8)* dan *peer pressure (X9)* secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor-*underreporting of time*.
4. Dari hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan secara parsial dari 9 variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai pengaruh signifikan adalah *locus of control*, *organizational commitment* dan *supervisor approval*, sedang 6 variabel yang lain tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
5. Dari hasil analisis regresi linier berganda III disimpulkan bahwa *locus of control (X1)*, *performance (X2)*, *turnover intentions (X3)*, *organizational commitment (X4)*, *self esteem (X5)*, *time budget pressure (X6)*, *supervisor leadership style (X7)*, *supervisor approval (X8)* dan *peer pressure (X9)* secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor-*prematu sign-off*.
6. Dari hasil analisis regresi linier berganda III disimpulkan dari 9 variabel yang digunakan dalam penelitian yang mempunyai pengaruh signifikan adalah *locus of control*, *organizational commitment* dan *time budget pressure*, sedang 6 variabel yang lain tidak memberikan pengaruh yang signifikan.
7. Faktor internal auditor yaitu *locus of control* adalah kesimpulan umum mengenai harapan bahwa penghargaan, atau hasil yang di dapat dalam hidup dikendalikan oleh tindakan yang dilakukan oleh individu tersebut (*internal*

locus) dan kekuatan lain (*external locus*). *Locus of control* memiliki pengaruh dan hubungan positif terhadap terjadinya *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* yang tinggi khususnya *locus of control* eksternal akan merasa bahwa ada faktor eksternal yang berada diluar kendalinya yang berasal dari lingkungan tempat ia bekerja maupun lingkungan pergaulannya sehingga mempengaruhi auditor tersebut untuk melakukan manipulasi, kecurangan dan perilaku lainnya sebagai bentuk usaha untuk dapat bertahan dan mengendalikan situasi yang ada.

8. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi, kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh dan hubungan positif terhadap terjadinya perilaku dis'ungsional auditor. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor terhadap Kantor Akuntan Publik tempat ia bekerja tidak menjamin auditor tersebut berperilaku baik. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun tidak memiliki kemampuan lebih dan tidak siap dengan adanya tekanan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi/ KAP tempat ia berada memungkinkan untuk ia melakukan perilaku *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, di mana perilaku tersebut dipandang sebagai langkah

untuk meningkatkan penilaian kinerjanya dan agar ia tidak dikeluarkan dari organisasi tempat ia bekerja.

9. Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) adalah tekanan yang muncul dari keterbatasan sumber daya yang dapat di alokasikan atau di sediakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas, di mana keterbatasan tersebut meliputi profitabilitas, keterbatasan personel auditor, dan pembatasan *fee*. Tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor. Ketatnya anggaran waktu dapat menimbulkan tekanan bagi auditor untuk dapat memenuhi dan menyelesaikan pekerjaan audit tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Tekanan anggaran waktu tersebut menimbulkan keinginan untuk melakukan perilaku disfungsional seperti *premature sign off* dan pengurangan kualitas audit (*audit quality reduction behavior*), yang dikarenakan sulitnya untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan.
10. Permintaan dari supervisor (*supervisor approval*) memiliki pengaruh dan hubungan negatif terhadap terjadinya perilaku *underreporting of time*. Adanya permintaan dari supervisor atau manajer kepada tim audit untuk melakukan perilaku disfungsional di nilai sebagai bentuk komunikasi informal antara atasan kepada bawahannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan promosi jabatan, bukan sebagai bentuk perilaku yang negatif.
11. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa faktor internal auditor yaitu, naik turunnya kinerja, keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*), dan harga diri (*self esteem*) yang dimiliki auditor tidak memiliki

pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional auditor. Faktor lingkungan atau eksternal auditor yaitu gaya kepemimpinan supervisor (*supervisor leadership style*), dan tekanan dari teman satu profesi (*peer pressure*) tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap terjadinya perilaku disfungsional.

12. Dari 3 perilaku disfungsional yaitu *premature signoff*, *underreporting of time*, dan *audit quality reduction behavior* yang paling dipengaruhi oleh faktor internal (*locus of control*, *performance*, *turnover intentions*, *organizational commitment*, *self esteem*) dan faktor eksternal (*time budget pressure*, *supervisor leadership style*, *supervisor approval*, *peer pressure*) adalah perilaku disfungsional auditor-*premature signoff*.
13. *Premature sign off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikannya dengan prosedur atau langkah audit lainnya atau suatu kondisi di mana seorang auditor menghentikan pekerjaannya seolah-olah telah menyelesaikan pekerjaannya itu tetapi tanpa menjalani prosedur yang seharusnya dilaksanakan. Dalam penelitian ini diketahui ada beberapa faktor yang menyebabkan auditor melakukan perilaku *premature sign off* yaitu (1) Tingginya kendali eksternal (*locus of control* eksternal) yang dirasakan oleh auditor pada level staff auditor (auditor junior) dan pada level senior auditor yang berasal dari auditor pada tingkatan di atas mereka yaitu supervisor dan manajer menimbulkan keinginan auditor untuk melakukan *premature sign off*, karena auditor beranggapan bahwa dengan melakukan *premature sign off* mereka akan mendapatkan penilaian

kinerja yang baik dan akhirnya mendapatkan promosi jabatan dalam Kantor Akuntan Publik. (2) Besarnya tekanan yang dirasakan oleh auditor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan anggaran waktu yang ditetapkan dan anggaran waktu tersebut sulit untuk dicapai oleh auditor. (3) Kurangnya pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, membuat auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja memilih melakukan *premature sign off* untuk menyelamatkan karir mereka dan meningkatkan penilaian kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, banyak auditor pada KAP di Surabaya yang memilih melakukan perilaku *premature sign off* ketika dihadapkan oleh ketatnya anggaran waktu dan ketidak mampuan diri mereka untuk mengendalikan keadaan yang disebabkan kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

14. *Underreporting of time* merupakan perilaku disfungsional di mana auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka pada waktu yang mereka tentukan sendiri, biasanya perilaku ini dilakukan untuk menghindari kelebihan anggaran, menghasilkan produktivitas yang rendah, tidak akuratnya evaluasi kinerja. Biasanya faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku *underreporting of time* dalam Kantor Akuntan Publik antara lain adanya tekanan anggaran waktu, permintaan dari supervisor, tingkatan hirarki auditor, tipe kantor audit dan *billing arrangement*. Dalam penelitian ini diketahui bahwa ada faktor lain yaitu *locus of control* dan komitmen organisasi. Diketahui bahwa auditor yang memiliki keyakinan yang kuat bahwa faktor eksternal memiliki peranan yang besar dalam kemajuan karir dan hasil yang akan diperoleh, auditor yang memiliki keinginan yang kuat

untuk bekerja dalam organisasi / KAP tempat ia bekerja namun tidak memiliki kemampuan lebih, serta adanya permintaan dari supervisor atau manajer untuk melakukan *underreporting of time* untuk menghindari kelebihan anggaran biaya dan waktu mampu meningkatkan perilaku *underreporting of time*.

15. *Audit quality reduction behavior* (perilaku pengurangan kualitas audit) yaitu tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi ketepatan dan efektifitas pengumpulan bukti selama pengujian dengan tidak memahami bukti audit secara mendalam, menerima penjelasan dari klien tanpa melakukan pengujian lebih lanjut dan gagal meneliti prinsip akuntansi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku ini dipengaruhi oleh adanya (1) *Locus of control* eksternal yang dimiliki oleh auditor yang kurang memiliki inisiatif, memandang bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, mempercayai bahwa keberhasilan dan kegagalan berasal dari kesukaran dan nasib, dan kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah. (2) Komitmen organisasi yang tinggi tanpa di dukung oleh kemampuan yang lebih dalam memahami bisnis klien dan mengumpulkan bukti-bukti audit (3) Ketidak mampuan auditor untuk mendapatkan tekanan dari supervisor atau manajer untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada anggaran waktu yang telah ditetapkan (4) Makin ketatnya anggaran waktu dan biaya yang disediakan.

7.2. Saran

Dari hasil dan kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Bagi Akuntan Publik (Auditor).

Untuk mengurangi terjadinya perilaku disfungsional baik *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik hendaknya memahami secara benar kode etik profesi yang terdiri dari prinsip-prinsip etika yaitu bertanggung jawab dan memiliki pertimbangan moral atas seluruh aktivitas mereka, memiliki kewajiban melayani, menghargai kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen profesionalismenya, memiliki tingkat integritas yang tinggi, mempertahankan obyektivitas dan terbebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya, berada dalam posisi yang independen baik dalam penampilan maupun dalam kondisi sesungguhnya ketika menyediakan jasa audit maupun jasa attestasi lainnya, memperhatikan standar teknik dan etika profesi, meningkatkan kompetensi dan kualitas jasa yang diberikan dan melaksanakan tanggung jawab profesional sesuai dengan kemampuan terbaiknya dan memperhatikan prinsip-prinsip pada kode etik profesi dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan. Selain itu seorang akuntan publik harus memenuhi standar teknis yang terdiri dari standar umum, pemenuhan standar dan prinsip-prinsip akuntansi yang ada.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor dapat menurunkan kualitas hasil audit yang dihasilkan dan menurunkan mutu dari Kantor Akuntan Publik itu sendiri. Untuk itu hendaknya Kantor Akuntan Publik

memenuhi unsur-unsur dari pengendalian mutu yang telah ditetapkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yaitu:

- Merencanakan kebutuhan personel KAP, mengidentifikasi kebutuhan personel untuk perikatan tertentu secara rutin, menyiapkan anggaran jumlah waktu perikatan yang sesuai dengan kenyataan yang ada untuk menghindari keketatan anggaran waktu yang dianggarkan pada setiap perikatan audit.
- Merumuskan kebijakan dan prosedur pengendalian mutu mengenai pelaksanaan dan supervisi untuk memberikan keyakinan memadai bahwa pelaksanaan perjanjian / perikatan audit memenuhi standar mutu yang ditetapkan.
- Menyelenggarakan program orientasi mengenai KAP dan profesi akuntan publik untuk personel baru, membuat persyaratan pendidikan profesional berkelanjutan bagi personel pada setiap tingkat profesional KAP, melaksanakan program pengembangan keahlian personel auditor dalam bidang dan industri khusus, dan menyediakan pelatihan di tempat kerja selama pelaksanaan perikatan audit, untuk menurunkan *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh auditor dan meningkatkan kemampuan dan pengalaman auditor sehingga akan meningkatkan kinerja dan mengurangi keinginan mereka untuk melakukan perilaku disfungsional.

3. Untuk Manajer dan Supervisor,

Untuk mengurangi terjadinya perilaku *premature sign off*, *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*, seorang supervisor maupun manajer yang memberikan penilaian kinerja terhadap anggota tim audit

sebaiknya tidak memberikan persepsi bahwa dengan melakukan perilaku disfungsional tersebut, mereka akan memperoleh promosi atau pencapaian positif lainnya namun sebuah peringatan bahwa setiap perilaku yang dapat menurunkan kualitas hasil audit dan menurunkan mutu dari Kantor Akuntan Publik akan mendapatkan sanksi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya dapat dikembangkan teknik pengumpulan data dan wawancara dengan responden serta menambah jumlah sampel penelitian, untuk lebih meningkatkan validasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akers, Eaton, 2003. Underreporting of Chargeable Time: Impact of Gender And Characteristic of Underreporters. *Journal of Managerial Issues* Vol. XV No.1.
- Agoes S, 2006. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Oleh Kantor Akuntan Publik, Edisi Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Algifari, 2000. Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Aranya Nissim, Ferris Kenneth R, 1984. A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review* Vol. LIX No.1.
- Ares, Elder, Beasley, 2006. Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach, Eleventh Edition. New Jersey: PEARSON-Prentice Hall.
- Azad Ali N, 1994. Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing : A Survey. *Managerial Auditing Journal* Vol. 9 No.6:pp 17-25.
- Azwar S, 1995. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Choo Freddie, 1986. Job Stress, Job Performance, And Auditor Personality Characteristic. *Auditing : Journal of Practice & Theory* Vol.5 No.2.
- Crandal, R, 1973. The Measurement of Self Esteem and Related Constructs. Revised Edition, Ann Arbor:ISR.
- DeZoort Tood F, Lord Alan T, 1997. A Review And Synthesis of Pressure Effects Research In Accounting. *Journal of Accounting Literature*; 16.
- Donnelly D, Quirin J, O'Bryan D, 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristic. *Behavioral research In Accounting* Vol 15.

- Gujarati D, Zain S, 1978. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hayes R, Dasven R, Schilder A, Wallage P. 1999. *Principles of Auditing : An Introduction to International Standards on Auditing, Second Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Hyatt Troy, Prawitt D, 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance. *The Accounting Review* Vol.76 No.2.
- IAI, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik Per 1 Januari 2001*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ikhsan Arfan, Ishak M, 2005. *Akuntansi Keperilakuan*, Jakarta:Salemba Empat.
- Ikhsan Arfan, 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ilies R, De Pater I, Judge T. 2007. Differential Affective Reactions to Negative and Positive Feedback and The Role of Self Esteem. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 22 No.6.
- Kartika Indri, Wijayanti P, 2007. Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Keys B, Henshall J, 1990. *Supervision: Concept, Skills, And Assesment. Second Edition*, United State of America: John Wiley and Sons.
- Kountur Ronny, 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Thesis*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Lightner Sharon M, Adam Steven J, Lightner Kevin M, 1982. The Influence of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variabels on Accountants' Underreporting Behavior. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* Vol.2 No.1.
- Malone Charles F, Roberts R, 1996. Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: Fall15* pg 49.
- Mills AC, 1989. *The Quality Audit*. United of America: McGraw-Hill.

- Muhidin AS, Abdurahman M, 2007. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Mulyadi, Puradiredja, 1998. Auditing Buku Satu, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Otley D, Pierce J, 1996. Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol.9 No.1.
- Otley D, Pierce J, 1996. The Operation of Control Systems in Large Audit Firms *Auditing: A Journal of Practice & Theory* Vol. 15 No.2.
- Raghunathan Bhanu, 1991. Premature Signing Off of Audit Procedures: An Analysis. *Accounting Horizon* Vol.5.
- Sarwono J, 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Siegel G, Marconi, Ramanauskas H, 1989. Behavioral Accounting. Cincinnati Ohio: South-Western Publishing Co.
- Sugiono, 2003. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kelima. Bandung: CV. ALFABETA
- Sweeney Breda, Pierce Bernard. 2006. Regular Paper: Good Hours, Bad Hours, And Auditors' Defence Mechanisms in Audit Firms. *Accounting, Auditing& Accountability Journal* Vol.19 No.6 :pp. 858-892.
- Tuanakotta TM, 2007. Setengah Abad Profesi Akuntansi. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Veronica M, 2005. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Telaah Kertas Kerja dan Supervisi di KAP Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor di Surabaya. Thesis, Universitas Airlangga, Surabaya- Jawa Timur.

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

Nomor : 202 / M.Ak / VIII / 2008
Hal : Ijin melaksanakan penelitian

4 Agustus 2008

Yth.

Dengan hormat,

Guna penulisan tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Airlangga;

- Nama : **Fenny Marietza**
- NIM : **090610031M**
- Judul tesis : **ANALISIS PENGARUH FAKTOR- FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL AUDITOR TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL.**
- Pembimbing ketua : **Dr. Widi Hidayat, M.Si., Ak**
- Pembimbing : **Drs. Agus Widodo, M.Si., Ak**

Kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian.

Demikian, atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,



KPS Magister Akuntansi

Dr. Widi Hidayat, SE., M. Si., Ak
NIP. 131 558 573

KUESIONER

DATA RESPONDEN

1. Nama : _____ (dapat dikosongkan)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan terakhir : Strata - 1 ; Strata - 2 ; Strata - 3 ; Diploma - 3 ; Lainnya
4. Jabatan : Junior ; Senior ; Manajer

Keterangan

- SS (4) : Sangat Setuju SB (4) : Sangat baik S (4) : Selalu
 S (3) : Setuju B (3) : Baik SR (3) : Sering
 TS (2) : Tidak Setuju BR (2) : Buruk HTP(2): Hampir tidak pernah
 STS(1): Sangat Tidak Setuju BS (1) : Buruk sekali TP (1): Tidak Pernah

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih

KETERANGAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
I. LOCUS OF CONTROL <i>Locus of control internal terdiri dari 8 pertanyaan:</i> 1. Suatu pekerjaan ditentukan oleh keinginan anda sendiri. 2. Setiap orang kemungkinan akan dapat mencapai apapun yang telah mereka rencanakan. 3. Anda akan mudah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan anda, bila anda telah mengetahui apa yang anda inginkan dari pekerjaan tersebut. 4. Jika karyawan tidak puas atas keputusan yang dibuat oleh manajer atau atasannya, maka mereka akan melakukan sesuatu terhadap keputusan tersebut. 5. Sebagian besar orang akan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik apabila mereka berusaha. 6. Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. 7. Orang yang memiliki prestasi yang baik, umumnya mendapatkan imbalan yang sesuai. 8. Sebagian besar karyawan dapat mempengaruhi atasannya bahkan lebih dari apa yang mereka perkirakan. <i>Locus of control eksternal terdiri dari 8 pertanyaan:</i> 9. Suatu keberuntungan bagi anda, bila anda mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan anda. 10. Jika anda mampu untuk menghasilkan uang, dikarenakan nasib baik semata.				

KETERANGAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
11. Agar dapat memperoleh pekerjaan yang bagus, anda membutuhkan teman atau keluarga yang memiliki posisi berpengaruh 12. Jika anda mendapatkan promosi jabatan biasanya disebabkan oleh nasib baik anda. 13. Pada saat memperoleh pekerjaan yang bagus, "siapa" yang anda kenal lebih penting dibandingkan "apa" yang anda tahu. 14. Untuk mendapatkan banyak uang, anda harus memiliki banyak relasi 15. Diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi seorang karyawan yang terbaik dalam pekerjaan. 16. Perbedaan utama antara orang yang dapat menghasilkan banyak uang dengan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungannya.				
II. KOMITMEN ORGANISASI (Organizational Commitment): 1. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan KAP tempat saya bekerja menjadi lebih baik. 2. Saya akan memberitahukan kepada teman saya bahwa KAP tempat saya bekerja adalah KAP yang baik untuk tempat berkerja. 3. Untuk dapat terus bertahan dalam KAP ini, saya akan memenuhi semua kesepakatan kerja yang ada dalam organisasi ini. 4. KAP memiliki arti yang cukup besar bagi pribadi saya. 5. Saya merasa bangga untuk memberitahu kepada pihaklainnya bahwa saya adalah bagian dari KAP ini. 6. KAP ini memberikan inspirasi yang baik untuk kinerja saya dalam bekerja 7. Saya sangat senang bergabung dalam KAP ini sejak pertama kali saya diterima bekerja. 8. Saya sangat memperhatikan perkembangan KAP tempat saya bekerja.				
III. TURNOVER INTENTIONS: 1. Saya telah merencanakan untuk tetap bekerja dalam organisasi atau perusahaan ini sampai saya pensiun. 2. Saya telah merencanakan untuk tetap bekerja pada organisasi ini untuk dua tahun kedepan atau lebih. 3. Saya merencanakan untuk tetap bekerja pada organisasi ini untuk lima tahun kedepan atau lebih.				
IV. SELF ESTEEM: 1. Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan diri saya sendiri. 2. Kadang-kadang, saya merasa bahwa saya bukanlah orang yang terbaik dalam organisasi tempat saya bekerja. 3. Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas lebih, dibandingkan dengan yang lainnya. 4. Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik seperti karyawan lainnya. 5. Saya merasa tidak ada yang dapat saya banggakan dalam diri saya				

KETERANGAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
6. Saya kadang-kadang merasa tidak memiliki arti dalam KAP ini. 7. Saya merasa bahwa saya sama dengan karyawan lainnya. 8. Secara keseluruhan, saya cenderung merasa bahwa saya gagal dalam melaksanakan pekerjaan. 9. Saya selalu mengambil sikap yang positif untuk diri saya				
KETERANGAN	BS (1)	BR (2)	B (3)	SB (4)
V. KINERJA KARYAWAN (Employee Performance): 1. Kinerja saya dinilai dari perencanaan audit. 2. Kinerja saya dinilai dari seberapa jauh saya mampu menemukan temuan – temuan audit. 3. Kinerja saya dinilai dari pengaturan atau koordinasi dengan tim audit lainnya. 4. Kinerja saya dinilai dari supervisi yang saya lakukan terhadap anggota tim audit. 5. Kinerja saya dinilai dari kemampuan saya dalam merekrut, menginterview, dan mempromosikan karyawan. 6. Kinerja saya dinilai dari kemampuan saya untuk meningkatkan mutu kantor akuntan publik.				
KETERANGAN	TP (1)	HTP (2)	SR (3)	S (4)
VI. TEKANAN ANGGARAN WAKTU (Time Budget Pressure): 1. Dalam pelaksanaan audit, selalu dilakukan penambahan anggota dalam tim audit. 2. Karena keterbatasan jumlah personel di kantor, dalam periode yang bersamaan seorang auditor mengaudit lebih dari satu perusahaan. 3. Lingkup audit yang harus diperiksa cukup luas, sehingga melanggar anggaran waktu yang telah direncanakan dalam melaksanakan audit. 4. Kantor akuntan publik (KAP) tempat anda bekerja menerima penugasan audit dengan jangka waktu penyelesaian yang sulit terpenuhi.				
VII. GAYA KEPENJIMPINAN ATASAN (Supervisor Leadership Style): 1. Pekerjaan dalam audit biasa dilakukan secara tim, namun pimpinan tidak menyatakan pendapat dan saran kepada anggota tim audit dalam mengerjakan suatu tugas tertentu. 2. Walaupun keberhasilan audit baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian maupun kualitas audit ditentukan oleh perencanaan dan pelaksanaan dilapangan, namun pimpinan tidak berkonsultasi dengan karyawan dilapangan sebelum membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan audit.				

KETERANGAN	TP (1)	HTP (2)	SR (3)	S (4)
3. Penugasan audit biasanya dilakukan secara tim yang memungkinkan diskusi mengenai pekerjaan yang dilakukan. Atas perbedaan pendapat diantara auditor tentang prosedur audit tertentu yang dilakukan, risiko audit serta kecukupan bukti, pimpinan tidak membantu dalam menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.				
<p>VIII. PERSETUJUAN SUPERVISOR (Supervisor Approval):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisor memberikan insruksi kepada anggota tim audit mengenai prosedur apa yang harus dilakukan, risiko audit serta kecukupan bukti. 2. Supervisor tidak mengijinkan anggota audit untuk melakukan prosedur audit yang tidak diinstruksikan kepadanya. 3. Ketika dilakukan review audit sesuai prosedur yang audit telah tetapkan, manajer atau supervisor tidak meminta melakukan prosedur audit tambahan maupun yang terlewatkan oleh auditor. 4. Supervisor memberikan instruksi kepada tim audit untuk membawa pekerjaan audit yang belum selesai untuk dikerjakan dirumah. 5. Supervisor memberikan instruksi kepada tim audit untuk mengerjakan pekerjaan audit sesuai dengan anggaran waktu yang telah ditetapkan. 				
<p>IX. PEER PRESSURE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya telah berpengalaman dalam pengerjaan audit dan saya dapat mengerjakan tugas pengauditan dalam jangka waktu yang singkat. 2. Saya membutuhkan jangka waktu yang panjang dibandingkan dengan auditor lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan audit yang sama. 3. Saya akan melakukan <i>underreporting time</i> untuk menyesuaikan waktu pengerjaan audit saya dengan anggota tim audit lainnya. 				
KETERANGAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<p>X. PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR:</p> <p>Anda dan Tim Audit akan melakukan <i>premature signoff</i> apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anda dan tim audit yakin prosedur audit tidak akan menemukan kesalahan apapun jika tetap diselesaikan. 2. Dalam audit sebelumnya tidak ditemukan permasalahan dalam sistim pencatatan akuntansi yang dimiliki klien. 3. Supervisor memfokuskan pada waktu yang digunakan untuk menyelesaikan prosedur audit dan memberikan tekanan untuk menyelesaikannya tepat pada waktu yang dianggarkan. 4. Anda dan tim audit meyakini bahwa prosedur audit tersebut tidak terlalu penting. <p>Anda akan melakukan <i>underreporting time</i> (tidak melaporkan waktu pengerjaan audit yang digunakan diluar jam kerja) jika:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Underreporting time</i> akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan. 2. <i>Underreporting time</i> akan meningkatkan evaluasi kinerja anda. 				

KETERANGAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<p>3. Underreporting disarankan oleh supervisor dan manajer anda.</p> <p>4. Auditor lainnya telah melakukan underreporting time dan sangat penting bagi anda untuk melakukan hal yang sama dengan mereka.</p> <p>(contoh underreporting: membawa pekerjaan audit ke rumah untuk dikerjakan dan diselesaikan dirumah)</p> <p>Anda akan melakukan pengurangan kualitas audit jika:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anda meyakini bahwa prosedur audit yang ada tidak sesuai atau tidak tepat. 2. Dalam satu bulan terdapat lebih dari 10.000 transaksi. Karena banyaknya bukti yang harus diperiksa secara sampling, maka tidak perlu memahani bukti audit secara mendalam dan mengurangi jumlah sampel yang seharusnya. 3. Klien audit adalah perusahaan yang memiliki hubungan kerja cukup lama dengan kantor akuntan publik tempat anda bekerja, oleh karena itu penjelasan klien dapat diterima tanpa pengujian lebih lanjut. 4. Bidang usaha klien audit adalah bidang usaha yang tidak biasa ditangani oleh kantor akuntan publik tempat anda bekerja sehingga informasi atas bidang usaha tersebut sangat terbatas. Keterbatasan informasi yang ada menyebabkan gagal untuk meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan perusahaan. 5. Anda berada dalam tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan audit sesegera mungkin. 				

Lampiran 2

Daftar KAP Yang Menjadi Responden Penelitian

No.	Nama KAP	Alamat Kantor Akuntan Publik
1.	KAP. Agus Iwan Sutanto. K	Gedung medan pemuda 4 th floor. Jl. Pemuda no.27-31, (031)5477225
2.	KAP. Aryanto Amir Jusuf & Mawar (Cab)	Jl. Mayjend Sungkono Komplek Pertokoan Darmo ParkI, Blok III B17-19 (031) 5668437
3.	KAP. Didy, Tjiptohadi & Rekan	Regency kuda dua A-14 Komplek Mangga dua. Jl. Jagir wonokromo no.100 (031) 8479393.
4.	KAP.Drs. Bambang Siswanto	Jl. Rungkut Asri tengah III/7-9. (051)8701593,8702210
5.	KAP.Drs. Bambang, Sudjipto Ngumar&rekan (Cab)	Jl. Pandugo Timur XIII Blok K No.2. (031)8714171, 8795221
6.	KAP.Drs. Basti Hardjosumarto, M.Si, Ak & Rekan	Jl. Gubeng Kertajaya III/10.(031)5046348,70741992
7.	KAP.Drs. Hanata Budianto & Rekan (Cab)	Raya darm square B-21. Jl raya darmo 54-56. (031)5636070,5656071
8.	KAP.Drs. Harry, Wolfrey & Rekan	Jl. Raya Gubeng 56. (031) 5035046,5032289,5016879
9.	KAP.Drs. Hermawati Subekti	Jl. Panjang jiwo No.58.(031)8433166
10.	KAP.Drs. J. Tanzil & Rekan (Pusat)	Jl. Mayjen sungkono darmo park II blok III no. 19-20. (031) 5671713
11.	KAP.Drs. Johan, Malonda, Astika & Rekan (Cab)	Jl. Manyar kertoarjo V no.20. (031) 5947939
12.	KAP.Drs. Hadori & Rekan (Cab)	Jl. Raya dharmahusada indah no. 105. (031)5939787
13.	KAP.Drs. Haryono, Adi & Agus	Komplek Ruko rungkut megah raya blok M-27. Jl. Rungkut 1-3. (031)8715497, 8715507, 8715901
14.	KAP.Drs. Hasnil, HM Yasin & Rekan (Cab)	Ruko landmark. Jl. kayun no. 38-40, B-8. (031)5322339, 5490676

15.	KAP. Junaedi, Chairul Labib, Subyakto & Rekan (cab)	Gedung WKA lt.3. Jl. A. Yani no.176-178 Surabaya Telp.(031)8270989
16.	KAP. Mada Sudarma, Thomas & Dewi (Cab)	Jl. Kayun no.20-J. (031)5325753
17.	KAP. Mudjianto, Soenaryo, Ginting	Jl.Dukuhkupas Barat XV/19. (031)5679112,5664923,5622964
18.	KAP. Osman Ramli Satrio & Rekan (Cab)	Jl. Kombres pol. M. duryat no. 16. (031)5460888
19.	KAP. Paul Hadiwinata, Hidayat, Arsono, & Rekan (Cab)	Jl. Ngagel jaya no. 90. (031)5012161
20.	KAP. Pradhono & Setijawati	Jl. Ngagel tama A-6.(031)5027134, 5043385
21.	KAP. Purwantono, Sarwoko, & Sandjaja (Cab)	Jl. Jend. Basuki rahmat no.122. (031)5325577
22.	KAP. Richard Risambessy & Rekan	Jl. Tengglis timur dalam no.12. (031) 8499150, 8499151
23.	KAP. Santoso & Rekan	Jl.Simpang darmo pernah selatan XVI/32. (031)7327874,7313218
24.	KAP. Sasongko & Sidharta (Cab)	Jl. Urdaan wetan no.66. (031)5343198,5471886
25.	KAP. Sugeng & Hamzens	Jl. Ngagel kebonsari no.19. (031)5044684,70418434
26.	KAP. Sugeng, Sjahriar & Rekan	Jl. Progo no.10. (031)5682215,5623334

Lampiran 3

Data Hasil Penyebaran Kuesioner

XI

No	RESPONDEN	L/P	PDDK	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	KAP.HANATA BUDIANTO	L	S-1	SENIOR	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	1
2	KAP.HARYONO,ADI&AGUS	P	D-3	YUNIOR	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2
3	KAP.HARYONO,ADI&AGUS	L	S-1	YUNIOR	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	KAP.HARYONO,ADI&AGUS	L	S-1	YUNIOR	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2
5	KAP. JOHAN MALONDA, ASTIKA	P	D-3	YUNIOR	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2
6	KAP. SANTOSO&REKAN	P	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
7	KAP. SANTOSO&REKAN	L	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
8	KAP. SANTOSO&REKAN	L	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
9	KAP. SANTOSO&REKAN	L	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
10	KAP. SANTOSO&REKAN	P	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
11	KAP. AGUS IWAN SUTANTO	P	S-1	SENIOR	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
12	KAP. AGUS IWAN SUTANTO	P	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
13	KAP. AGUS IWAN SUTANTO	P	S-1	YUNIOR	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
14	KAP. ARYANTO AMIR JUSUF&MAWAR	P	S-1	SENIOR	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1
15	KAP. ARYANTO AMIR JUSUF&MAWAR	P	S-1	SENIOR	3	2	4	4	4	4	4	2	3	1	2	1	2
16	KAP. ARYANTO AMIR JUSUF&MAWAR	L	S-1	MANAJER	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2
17	KAP. ARYANTO AMIR JUSUF&MAWAR	P	S-1	MANAJER	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	2
18	KAP. ARYANTO AMIR JUSUF&MAWAR	L	S-1	SENIOR	2	3	2	2	3	3	1	2	4	1	1	1	1
19	KAP. BASRI HARDJOSUMARTO	L	S-1	SENIOR	2	4	3	2	3	4	2	2	4	1	1	1	1
20	KAP. DRS. BAMBANG SISWANTO	L	S-1	YUNIOR	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
21	KAP. DRS. BAMBANG SISWANTO	P	S-1	YUNIOR	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2
22	KAP. DRS. BAMBANG SISWANTO	L	S-1	YUNIOR	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1
23	KAP. DRS. BAMBANG SISWANTO	L	S-1	YUNIOR	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	1
24	KAP. DRS. BAMBANG, SUTIPTO, NGUMAE L	L	S-1	MANAJER	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
25	KAP. DRS. BAMBANG, SUTIPTO, NGUMAE P	P	S-1	SENIOR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
26	KAP. DRS. BAMBANG, SUTIPTO, NGUMAE L	L	S-2	SENIOR	3	2	3	2	4	4	3	2	3	1	2	2	2
27	KAP. DRS. BAMBANG, SUTIPTO, NGUMAE L	L	S-2	YUNIOR	3	2	3	2	4	4	3	2	3	1	2	2	2
28	KAP. DRS. BAMBANG, SUTIPTO, NGUMAE P	P	S-1	YUNIOR	3	2	3	2	4	4	3	2	3	1	2	2	2
29	KAP. DRS. HANATA BUDIANTO	P	S-1	SENIOR	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
30	KAP. DRS. HANATA BUDIANTO	P	S-1	YUNIOR	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
31	KAP. DRS. HANATA BUDIANTO	P	S-1	YUNIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2

No	RESPONDEN	L/P	PDDK	JABATAN	XI												
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
32	KAP.DRS.HANNY,WOLFREY	P	S-1	YUNIOR	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	
33	KAP.DRS.HANNY,WOLFREY	L	S-1	SENIOR	2	3	3	2	3	4	2	2	3	1	1	1	
34	KAP.DRS.HANNY,WOLFREY	L	S-1	SENIOR	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	
35	KAP.DRS.HANNY,WOLFREY	P	S-1	SENIOR	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	
36	KAP.DRS.HASNIL,HM YASIN	P	S-1	YUNIOR	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	
37	KAP.DRS.HASNIL,HM YASIN	L	S-1	SENIOR	3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	1	
38	KAP.DRS.HASNIL,HM YASIN	P	S-1	SENIOR	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	3	
39	KAP.DRS.J.TANZIL&REKAN	P	S-1	MANAJER	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	
40	KAP.DRS.J.TANZIL&REKAN	P	S-1	MANAJER	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	
41	KAP.HERMAWAN SUBEKTI	L	S-1	SENIOR	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
42	KAP.HERMAWAN SUBEKTI	P	S-1	YUNIOR	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	
43	KAP.JOHAN MALONDA,ASTIKA	L	S-1	SENIOR	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
44	KAP.JOHAN MALONDA,ASTIKA	L	S-1	YUNIOR	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
45	KAP.JOHAN MALONDA,ASTIKA	P	S-1	YUNIOR	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
45	KAP.JOHAN MALONDA,ASTIKA	P	S-1	YUNIOR	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	
47	KAP.JUNAEDI,CHAIRUL,LABIB,SUBYAKP	P	S-1	SENIOR	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	
48	KAP.JUNAEDI,CHAIRUL,LABIB,SUBYAKP	P	S-1	YUNIOR	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	
49	KAP.JUNAEDI,CHAIRUL,LABIB,SUBYAKP	P	S-1	SENIOR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
50	KAP.MADE SUDARMA,THOMAS&DEWI	L	S-2	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
51	KAP.MADE SUDARMA,THOMAS&DEWI	P	S-1	SENIOR	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
52	KAP.MADE SUDARMA,THOMAS&DEWI	P	S-1	SENIOR	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	
53	KAP.MADE SUDARMA,THOMAS&DEWI	L	S-1	YUNIOR	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
54	KAP.MUDDHANTO, SOENARYO,GINTING	P	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	KAP.MUDDHANTO, SOENARYO,GINTING	L	S-2	SENIOR	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	
56	KAP.MUDDHANTO, SOENARYO,GINTING	L	S-2	SENIOR	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	
57	KAP.OESMAN RAMLI	L	S-1	SENIOR	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	
58	KAP.OESMAN RAMLI	P	S-1	YUNIOR	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
59	KAP.PAUL H. HIDAJAT,ARSONO	L	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	
60	KAP.PAUL H. HIDAJAT,ARSONO	L	S-1	YUNIOR	1	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	1	
61	KAP.PAUL H. HIDAJAT,ARSONO	P	S-1	YUNIOR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
62	KAP.PAUL H. HIDAJAT,ARSONO	P	S-1	YUNIOR	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	

XI

No	RESPONDEN	L/P	PDDK	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
63	KAP.PRADHONO&SETIAWATI	P	S-1	YUNIOR	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1
64	KAP.PRADHONO&SETIAWATI	P	S-1	YUNIOR	2	3	1	2	3	3	3	2	4	1	1	1	1
65	KAP.PRADHONO&SETIAWATI	P	S-1	MANAJER	2	3	1	2	3	3	3	2	4	1	1	1	1
66	KAP.PRADHONO&SETIAWATI	P	S-1	SENIOR	2	4	3	2	3	4	2	2	4	1	1	1	1
67	KAP.PURWANTONO,SARWOKO&SANJAL	L	S-1	SENIOR	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
68	KAP.PURWANTONO,SARWOKO&SANJAL	P	S-1	YUNIOR	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3
69	KAP.RICHARD RISAMBESSY	L	S-1	YUNIOR	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	1	1	1
70	KAP.RICHARD RISAMBESSY	P	S-1	YUNIOR	2	3	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	2
71	KAP.RICHARD RISAMBESSY	P	S-2	SENIOR	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3
72	KAP.RICHARD RISAMBESSY	L	S-2	SENIOR	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
73	KAP.RICHARD RISAMBESSY	P	S-3	MANAJER	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2
74	KAP.SASONGKO&SIDHARTA	P	S-1	SENIOR	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3
75	KAP.SASONGKO&SIDHARTA	P	S-1	SENIOR	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3
76	KAP.SASONGKO&SIDHARTA	P	S-1	SENIOR	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4
77	KAP.SASONGKO&SIDHARTA	F	S-1	YUNIOR	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
78	KAP.SUGENG,HAMZEN	L	S-1	YUNIOR	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
79	KAP.SUGENG,HAMZEN	P	S-1	SENIOR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
80	KAP.SUGENG,SHARIAR	L	S-2	MANAJER	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2
81	KAP.SUGENG,SHARIAR	P	S-1	SENIOR	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1
82	KAP.SUGENG,SHARIAR	P	S-1	SENIOR	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
83	KAP.SUGENG,SHARIAR	P	S-1	SENIOR	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3
84	KAP.SUGENG,SHARIAR	L	S-1	MANAJER	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
85	KAP.HARYONO,ADI&AGUS	P	S-1	YUNIOR	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2

No	X1				X2						X3			X4								Tot	I		
	14	15	16	Tot	1	2	3	4	5	6	Tot	1	2	3	Tot	1	2	3	4	5	6			7	8
1	2	2	3	42	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
2	2	2	2	37	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3
3	2	2	1	38	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	1	1	1	1	1	2	1	1	9	4
4	2	2	2	39	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
5	3	2	2	43	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2
6	3	2	2	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2
7	3	2	2	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2
8	3	2	2	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2
9	3	2	2	42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
10	3	2	2	42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
11	3	2	2	38	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	6	3	3	3	3	2	3	3	4	24	2
12	2	2	2	40	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	7	3	3	4	3	3	4	2	2	24	2
13	2	2	2	39	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
14	2	1	1	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
15	3	2	2	43	3	3	3	3	4	3	17	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
16	2	2	2	50	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
17	3	2	2	44	3	3	4	4	3	4	21	2	3	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
18	3	1	1	31	4	2	4	2	1	3	16	2	3	2	7	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2
19	2	2	1	35	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	9	2	2	2	2	2	3	2	3	18	3
20	3	2	3	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
21	2	1	2	35	3	3	3	4	3	3	19	3	2	2	7	3	3	2	3	3	3	3	4	24	2
22	3	2	2	37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
23	3	2	2	42	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	4	3	28	2
24	2	2	2	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	4	4	4	4	4	3	28	3
25	2	2	2	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3
26	2	2	1	38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3
27	2	2	1	38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	2	3	3	2	3	3	4	23	3
28	2	2	1	38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
29	2	2	2	39	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
30	2	2	2	38	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2
31	2	2	2	39	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3

No	X2				Tot	X3				Tot	X4								Tot
	14	15	16	Tot		1	2	3	Tot		1	2	3	4	5	6	7	8	
32	4	3	2	42	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	25		
33	2	1	1	32	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	4	3	26		
34	2	2	1	36	3	3	2	3	17	3	3	3	4	4	3	4	29		
35	2	2	1	36	3	3	2	3	17	3	3	3	4	3	4	4	29		
36	3	2	3	46	3	3	2	3	17	2	3	2	3	3	3	2	25		
37	1	1	1	31	3	3	3	3	19	2	3	3	3	4	1	4	25		
38	1	1	1	36	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	25		
39	1	1	1	28	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24		
40	2	1	1	29	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24		
41	3	2	3	38	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	24		
42	2	2	2	43	3	3	2	3	17	2	3	2	3	4	4	3	28		
43	4	3	3	54	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	24		
44	4	3	3	54	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	24		
45	3	2	3	46	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	3	23		
46	3	2	2	44	3	3	2	2	15	2	3	2	3	4	3	4	27		
47	3	2	2	47	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	25		
48	4	3	3	48	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	25		
49	2	2	2	41	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	3	23		
50	4	2	2	42	3	3	3	2	16	2	2	2	3	3	3	3	24		
51	4	3	3	55	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	24		
52	3	2	2	45	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	24		
53	2	2	2	35	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	3	3	24		
54	3	3	3	47	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	3	4	31		
55	3	2	4	53	4	3	3	3	19	1	4	3	4	4	4	4	31		
56	3	2	2	46	3	4	3	2	18	2	3	3	3	3	3	3	24		
57	4	2	2	52	3	4	3	4	21	1	2	2	4	4	3	3	28		
58	2	2	2	38	3	2	3	2	13	1	3	1	3	3	1	2	18		
59	3	3	3	43	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	19		
60	2	1	1	29	3	2	3	2	16	2	2	2	3	3	2	3	23		
61	3	2	2	42	3	4	3	3	19	2	2	2	3	3	3	3	24		
62	2	3	3	47	3	3	3	3	18	1	1	1	3	3	3	3	24		

No	X2						X3			X4								Tot		
	14	15	16	Tot	1	2	3	4	5	6	Tot	1	2	3	4	5	6		7	8
63	1	1	1	24	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	2	2	2	16
64	2	1	1	31	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
65	2	2	2	35	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	2	2	2	17	
66	2	1	1	34	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	17	
67	3	3	3	55	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	3	4	3	26	
68	3	3	3	55	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	3	26	
69	2	2	1	39	3	3	3	2	3	17	4	3	4	3	2	2	3	2	19	
70	3	2	1	41	3	3	2	3	4	19	2	2	3	2	3	2	3	3	21	
71	3	2	3	45	3	4	3	4	3	20	2	2	3	3	3	3	2	2	21	
72	3	2	3	45	3	2	3	3	2	16	4	3	3	2	3	3	3	3	22	
73	3	3	4	47	3	2	3	2	4	18	3	3	4	3	3	3	3	3	22	
74	3	4	4	49	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	2	3	23	
75	2	2	2	47	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	3	3	3	24	
76	3	2	2	48	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	24	
77	4	3	3	56	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	24	
78	2	2	2	40	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	3	3	3	24	
79	3	3	3	57	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	24	
80	2	1	1	34	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
81	1	2	2	36	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	24	
82	2	2	2	39	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	3	3	24	
83	3	2	2	44	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	24	
84	3	3	2	58	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	3	24	
85	2	2	2	46	3	3	3	4	3	19	2	4	4	3	3	3	3	3	24	

No	X5								Tot	X6				Tot	X7			Tot	X8					Tot	I		
	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5				
1	2	2	3	3	3	1	3	4	24	2	4	2	2	10	3	2	2	3	2	7	3	2	1	2	3	11	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	1	8	2	2	2	2	6	3	2	2	2	3	3	12	2
3	1	2	3	3	3	3	4	4	26	1	3	2	2	8	1	2	1	1	4	3	1	1	1	3	9	1	
4	2	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	2	10	2	2	2	2	6	3	2	2	3	3	12	2	
5	2	3	3	3	2	2	3	3	24	2	3	3	2	10	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3	14	2	
6	3	2	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	16	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	3	
7	3	2	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	14	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	3	
8	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	12	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	14	3	
9	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	2	10	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	14	3	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	10	2	2	2	2	6	3	3	3	3	3	14	3	
11	2	3	2	3	3	2	3	3	23	4	3	2	3	13	1	2	1	1	4	3	2	2	3	3	13	2	
12	2	2	3	3	3	3	3	3	25	5	3	4	3	13	3	3	2	2	8	2	2	1	2	3	10	2	
13	3	2	3	3	4	2	4	3	28	2	2	2	1	7	2	2	2	2	6	3	3	2	3	3	14	2	
14	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2	3	3	2	10	1	2	1	1	4	3	2	1	1	3	10	3	
15	2	2	3	4	3	3	4	4	29	3	4	2	1	10	2	3	4	9	3	3	2	2	2	3	13	2	
16	2	2	3	3	3	3	4	4	26	3	3	2	3	11	3	2	2	7	3	1	1	1	1	3	9	3	
17	2	3	4	3	3	2	4	3	27	3	3	3	2	11	2	1	2	5	4	3	2	1	1	3	13	4	
18	2	2	3	3	4	2	3	4	24	4	3	3	2	12	1	1	1	3	3	4	3	3	2	4	16	3	
19	2	3	3	3	4	2	4	4	28	2	3	2	1	8	1	1	1	3	4	4	4	3	3	4	18	3	
20	2	2	2	2	3	2	3	3	22	3	2	3	3	11	3	2	1	6	3	3	2	1	1	3	12	3	
21	2	2	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	12	1	1	1	3	4	3	2	1	1	5	13	1	
22	3	3	3	3	3	2	3	4	27	2	4	4	3	13	2	2	1	5	3	2	2	2	1	3	11	2	
23	2	2	3	2	3	3	3	3	23	4	4	3	3	14	1	2	1	4	4	3	3	1	1	3	11	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	5	4	15	1	1	1	3	4	4	2	2	2	4	16	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	1	1	6	1	1	1	3	4	4	2	2	2	4	16	3	
26	3	2	3	4	4	2	4	3	28	2	2	2	1	7	1	1	1	3	4	4	2	2	2	4	16	3	
27	3	2	3	4	4	2	4	3	28	2	2	2	1	7	2	1	1	4	4	4	2	2	2	4	16	3	
28	3	2	3	4	4	2	4	3	28	2	2	2	1	7	1	1	1	4	4	4	2	2	2	4	16	3	
29	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	2	2	10	4	2	1	7	3	2	3	3	3	3	14	2	
30	2	2	3	3	3	1	3	4	23	3	3	2	2	10	1	1	1	5	4	2	1	1	1	3	11	3	
31	2	2	3	3	3	2	3	3	24	2	3	2	3	10	1	1	1	3	4	4	2	1	1	3	11	2	

No	X5								Tot	X6				Tot	X7			Tot	X8					Tot
	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5	
32	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	15			
33	2	2	3	4	4	3	4	4	29	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	11			
34	2	2	3	4	4	3	4	3	28	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	19			
35	2	2	3	4	4	3	4	3	28	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	11			
36	3	3	3	4	4	2	4	4	30	1	4	2	2	2	1	2	2	1	5	5	11			
37	2	2	2	3	3	2	4	2	23	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	14			
38	1	2	2	2	3	2	4	3	21	1	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	9			
39	2	3	4	3	4	3	4	4	30	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	14			
40	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	14			
41	2	2	3	3	4	2	3	3	24	2	5	2	1	3	3	3	3	1	4	4	15			
42	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	13			
43	2	3	3	3	2	2	3	3	24	3	2	4	2	2	3	3	1	4	4	4	17			
44	2	3	3	3	2	2	3	3	24	3	4	2	2	2	3	3	1	4	4	4	17			
45	2	2	2	2	3	2	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	13			
46	2	2	2	3	3	2	3	3	23	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	16			
47	2	2	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	14			
48	2	2	3	4	3	2	3	4	29	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	14			
49	2	2	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	3	11			
50	3	3	3	3	3	2	3	4	26	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	10			
51	3	2	3	3	3	2	3	3	25	2	4	3	2	2	4	1	3	3	3	3	15			
52	3	2	2	2	3	2	3	3	23	2	4	2	2	2	3	1	4	1	1	4	11			
53	3	2	2	2	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10			
54	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	11			
55	1	2	3	3	3	2	3	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	20			
56	3	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	15			
57	1	4	5	2	2	1	2	2	22	4	4	2	2	2	1	1	3	5	2	2	7			
58	3	2	3	3	4	3	4	3	27	3	3	3	3	3	1	4	4	2	1	2	8			
59	3	3	3	4	3	3	3	4	28	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	14			
60	2	3	2	2	2	2	3	4	22	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	13			
61	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	12			
62	3	2	2	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	20			

No	X5									Tot	X6				Tot	X7			Tot	X8					Tot
	2	3	4	5	6	7	8	9	1		2	3	4	1		2	3	1		2	3	1	2	3	
63	2	3	4	3	3	2	3	4	28	1	1	2	1	5	1	1	1	3	4	1	1	1	4	11	
64	2	3	3	3	3	2	3	4	27	1	1	2	1	5	1	1	1	3	4	1	1	1	4	11	
65	2	3	3	3	3	3	3	3	26	1	1	2	1	5	1	1	1	3	3	1	1	1	3	9	
66	2	2	3	3	3	2	3	3	24	1	1	2	1	5	1	1	1	3	4	1	1	1	4	11	
67	2	2	3	3	3	2	3	3	23	3	4	5	3	13	2	2	1	5	3	3	2	2	4	14	
68	2	3	3	3	3	2	3	3	24	4	4	5	2	13	2	2	1	5	3	3	2	2	4	14	
69	2	3	2	3	3	3	3	3	26	2	3	2	1	8	3	4	2	9	3	3	2	3	4	15	
70	3	2	3	2	3	2	2	3	23	1	3	3	2	9	3	4	2	9	2	2	3	3	2	12	
71	1	3	4	2	2	1	2	3	21	3	2	2	3	10	3	3	2	8	2	3	3	4	4	16	
72	1	3	3	1	2	3	1	3	20	3	2	2	3	10	3	2	3	8	3	4	4	4	4	19	
73	2	4	2	3	2	3	2	4	25	2	3	3	2	10	3	3	3	9	2	3	3	2	3	13	
74	2	2	3	3	2	2	3	3	23	3	3	3	2	11	1	1	1	3	2	3	3	1	3	12	
75	4	2	3	4	2	2	4	3	27	2	3	3	3	11	1	1	1	3	2	3	3	2	3	13	
76	1	1	2	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	12	1	1	1	3	3	2	2	2	3	12	
77	3	2	3	4	2	2	4	2	27	3	3	3	4	13	1	1	1	3	2	3	3	2	3	15	
78	2	3	3	3	3	2	3	4	26	4	4	3	3	14	3	2	2	7	3	3	2	2	3	13	
79	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	3	4	15	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15	
80	2	2	3	3	3	2	3	3	24	2	3	2	2	9	1	1	1	3	3	2	1	1	3	10	
81	2	2	3	3	3	2	3	4	24	2	2	2	2	8	1	1	1	3	4	2	1	1	4	12	
82	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	2	1	9	2	1	1	4	3	2	2	2	3	12	
83	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	2	1	9	1	1	1	3	4	1	1	1	4	11	
84	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	2	2	10	1	1	1	3	4	1	1	1	4	11	
85	1	2	4	3	3	3	3	4	27	2	3	2	1	8	2	2	2	6	4	2	2	2	4	14	

No	X9			Y1				Tot	Y2				Tot	Y3					Tot		
	2	3	Tot	1	2	3	4		Tot	1	2	3		4	Tot	1	2	3		4	5
1	2	3	7	2	2	3	1	8	2	3	2	2	9	1	2	2	2	2	2	9	
2	2	2	6	1	1	3	1	6	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	
3	1	2	4	2	2	2	2	8	2	5	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	
4	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	
5	3	3	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	5	2	3	2	2	2	12	
6	2	3	8	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
7	2	3	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
8	2	3	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
9	2	3	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
10	2	3	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
11	5	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	5	2	2	2	2	2	11	
12	3	3	8	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	3	2	2	2	2	2	11	
13	3	3	8	2	2	2	2	8	2	2	3	3	9	2	2	2	2	3	3	11	
14	2	3	8	1	2	2	3	8	2	2	3	3	10	2	1	1	2	2	2	8	
15	1	2	5	2	2	3	1	8	2	3	2	2	10	5	2	1	1	1	3	10	
16	2	2	7	2	2	3	1	8	2	3	3	3	11	1	1	1	2	2	4	9	
17	2	2	8	3	2	2	2	9	3	3	3	2	11	2	3	2	2	2	2	11	
18	2	1	6	2	3	3	2	10	2	2	4	4	12	2	2	2	2	2	1	9	
19	3	3	9	2	2	2	1	7	1	1	3	1	6	1	1	1	2	2	2	7	
20	3	3	9	2	2	2	2	8	1	3	2	1	7	2	2	2	2	2	2	10	
21	1	1	3	2	1	3	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	11	
22	2	2	6	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	2	2	3	2	3	3	12	
23	3	3	9	2	2	3	2	9	2	2	3	1	8	3	2	2	1	3	3	11	
24	2	2	7	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
25	2	2	7	2	2	2	2	8	1	1	2	1	5	2	2	2	2	2	2	10	
26	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	2	10	
27	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	2	10	
28	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
29	2	3	7	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	9	
30	3	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	
31	2	1	5	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	

No	X9			Y1				Y2				Y3				Tot			
	2	3	Tot	1	2	3	4	Tot	1	2	3	4	Tot	1	2		3	4	5
32	3	3	9	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	2	2	3	4	14
33	2	2	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	2	2	3	12
34	2	2	6	3	2	3	4	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
35	2	2	7	2	3	3	4	12	3	3	4	3	13	3	4	3	2	3	15
36	3	3	8	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	2	2	2	2	3	11
37	2	3	8	2	3	3	2	10	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	13
38	4	2	8	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	2	3	3	2	12
39	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5
40	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5
41	1	2	6	2	3	1	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	1	1	8
42	2	3	8	2	2	3	1	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
43	4	4	12	2	3	3	1	9	3	2	2	2	9	1	2	2	2	4	11
44	4	4	12	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	1	2	2	4	2	11
45	3	3	8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	10	3	2	2	2	2	11
46	3	3	8	2	2	3	2	9	2	3	3	3	11	3	2	2	2	3	12
47	2	2	7	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	13
48	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13
49	2	3	7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
50	2	2	7	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	2	3	11
51	2	3	8	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	3	2	2	2	3	12
52	1	2	4	2	2	2	3	9	3	3	2	2	10	2	3	2	2	3	12
53	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	1	2	1	1	2	7
54	2	2	6	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15	3	4	2	2	4	15
55	2	4	10	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	2	3	3	4	4	16
56	2	2	7	2	2	3	1	8	2	2	1	2	7	1	1	1	1	1	5
57	3	2	8	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	2	2	2	3	3	12
58	2	2	5	2	3	2	3	10	3	3	3	2	11	1	1	4	4	2	12
59	2	2	7	1	2	2	2	7	1	1	3	2	7	3	2	2	2	4	13
60	2	2	7	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	2	1	2	1	1	7
61	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	2	2	3	11
62	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	11

No	Y1			Y2				Y3				Tot		
	2	3	Tot	1	2	3	4	Tot	1	2	3		4	5
63	2	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	5
64	2	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	5
65	2	3	8	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	6
66	1	1	4	2	2	2	1	7	1	1	1	1	1	6
67	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	11
68	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	11
69	2	3	8	2	1	2	2	7	1	1	1	2	2	7
70	3	2	7	2	2	2	2	8	2	2	1	1	3	8
71	3	3	10	2	2	2	2	8	2	2	1	1	3	9
72	3	4	10	2	2	2	2	8	2	2	1	1	3	9
73	3	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	9
74	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
75	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
76	3	1	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
77	2	2	7	2	2	3	1	8	2	2	2	2	2	10
78	2	2	6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
79	2	2	7	4	3	3	3	14	3	4	3	3	4	18
80	2	3	8	2	3	3	2	9	2	2	2	2	2	10
81	2	2	6	1	2	3	1	7	2	2	2	2	2	9
82	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10
83	2	3	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10
84	2	3	8	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10
85	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10

Lampiran 4
Tabulasi Frekuensi Data

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.393	.41080

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.587	9	.954	6.654	.000 ^a
	Residual	12.657	75	.169		
	Total	21.244	84			

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Audit Quality Reduction Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Partial
1	(Constant)	.079	.821		.098	.924	
	Locus of Control	.311	.124	.290	2.508	.014	.278
	Performance	.034	.176	.010	.193	.848	.022
	Turnover Intentions	.057	.089	.056	.673	.508	.066
	Organizational Commitment	.352	.127	.304	2.775	.007	.305
	Self Esteem	-.061	.184	-.031	-.335	.739	-.039
	Time Budget Pressure	.201	.099	.239	2.043	.045	.230
	Supervisor Leadership Style	.067	.066	.102	1.028	.307	.118
	Supervisor Approval	-.084	.101	-.085	-.830	.409	-.095
	Peer Pressure	-.141	.106	-.140	-1.325	.189	-.151

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Audit Quality Reduction Behavior

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	34	40.0	40.0	40.0
	P	51	60.0	60.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	2	2.4	2.4	2.4
	S-1	74	87.1	87.1	89.4
	S-2	8	9.4	9.4	98.8
	S-3	1	1.2	1.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MANAJER	9	10.6	10.6	10.6
	SENIOR	43	50.6	50.6	61.2
	YUNIOR	33	38.8	38.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.5	3.5	3.5
	2	48	56.5	56.5	60.0
	3	31	36.5	36.5	96.5
	4	3	3.5	3.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	17.6	17.6	17.6
	3	58	68.2	68.2	85.9
	4	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	10.6	10.6	10.6
3	69	81.2	81.2	91.8
4	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.5	3.5	3.5
2	28	32.9	32.9	36.5
3	52	61.2	61.2	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.5	3.5	3.5
3	54	63.5	63.5	67.1
4	28	32.9	32.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	1	1.2	1.2	2.4
3	48	56.5	56.5	58.8
4	35	41.2	41.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.9	5.9	5.9
3	57	67.1	67.1	72.9
4	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	37	43.5	43.5	44.7
3	42	49.4	49.4	94.1
4	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	16.5	16.5	16.5
3	55	64.7	64.7	81.2
4	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	66	77.6	77.6	89.4
3	6	7.1	7.1	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.3	15.3	15.3
2	53	62.4	62.4	77.6
3	16	18.8	18.8	96.6
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.3	15.3	15.3
2	61	71.8	71.8	87.1
3	10	11.8	11.8	98.8
4	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	57	67.1	67.1	78.8
3	15	17.6	17.6	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.5	3.5	3.5
2	37	43.5	43.5	47.1
3	40	47.1	47.1	94.1
4	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	70	82.4	82.4	91.8
3	6	7.1	7.1	98.8
4	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	18.8	18.8	18.8
2	55	64.7	64.7	83.5
3	11	12.9	12.9	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.5	3.5	3.5
3	78	91.8	91.8	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.4	9.4	9.4
	3	72	84.7	84.7	94.1
	4	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	77	90.6	90.6	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.2	8.2	8.2
	3	72	84.7	84.7	92.9
	4	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	23	27.1	27.1	28.2
	3	56	65.9	65.9	94.1
	4	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.5	3.5	4.7
	3	73	85.9	85.9	90.6
	4	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.9	5.9	5.9
2	49	57.6	57.6	63.5
3	29	34.1	34.1	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	19	22.4	22.4	23.5
3	61	71.8	71.8	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.7	4.7	4.7
2	38	44.7	44.7	49.4
3	40	47.1	47.1	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.1	7.1	7.1
3	62	72.9	72.9	80.0
4	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	11.8	11.8	11.8
3	68	80.0	80.0	91.8
4	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.2	8.2	8.2
	3	74	87.1	87.1	95.3
	4	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.1	7.1	7.1
	3	71	83.5	83.5	90.6
	4	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.9	5.9	5.9
	3	71	83.5	83.5	89.4
	4	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.7	4.7	4.7
	3	68	80.0	80.0	84.7
	4	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X4.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.6	10.6	10.6
	3	67	78.8	78.8	89.4
	4	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	73	85.9	85.9	90.6
4	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	30	35.3	35.3	38.5
3	47	55.3	55.3	91.8
4	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.4	9.4	9.4
2	49	57.6	57.6	67.1
3	26	30.6	30.6	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	53	62.4	62.4	63.5
3	29	34.1	34.1	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	16.5	16.5	16.5
3	65	76.5	76.5	92.9
4	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	11	12.9	12.9	14.1
3	58	68.2	68.2	82.4
4	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	12	14.1	14.1	15.3
3	60	70.6	70.6	85.9
4	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.5	3.5	3.5
2	49	57.6	57.6	61.2
3	33	38.9	38.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	5	5.9	5.9	7.1
3	61	71.6	71.8	78.8
4	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	62	72.9	72.9	74.1
4	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.6	11.8
2	26	30.6	30.6	42.4
3	38	44.7	44.7	87.1
4	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	11	12.9	12.9	20.0
3	46	54.1	54.1	74.1
4	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.7	4.7	4.7
2	47	55.3	55.3	60.0
3	28	32.9	32.9	92.9
4	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X6.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	29.4	29.4	29.4
2	34	40.0	40.0	69.4
3	22	25.9	25.9	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	38.8	38.8	38.8
2	26	30.6	30.6	69.4
3	21	24.7	24.7	94.1
4	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X7.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	37.6	37.6	37.6
2	37	43.5	43.5	81.2
3	10	11.8	11.8	92.9
4	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X7.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	40	47.1	47.1	47.1
2	29	34.1	34.1	81.2
3	11	12.9	12.9	94.1
4	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X8.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	13	15.3	15.3	16.5
3	39	45.9	45.9	62.4
4	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X8.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.6	10.6	10.6
2	31	36.5	36.5	47.1
3	31	36.5	36.5	83.6
4	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X8.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	25.9	25.9	25.9
2	38	44.7	44.7	70.6
3	22	25.9	25.9	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X8.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	35.3	35.3	35.3
2	35	41.2	41.2	76.5
3	14	16.5	16.5	92.9
4	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X8.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.1	7.1	8.2
3	49	57.6	57.6	65.9
4	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X9.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.7	4.7	4.7
2	27	31.8	31.8	36.5
3	49	57.8	57.8	94.1
4	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X9.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	57	67.1	67.1	74.1
3	19	22.4	22.4	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X9.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	43	50.6	50.6	58.8
3	31	36.5	36.5	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	62	72.9	72.9	80.0
3	15	17.6	17.6	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.9	5.9	5.9
2	59	69.4	69.4	75.3
3	19	22.4	22.4	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.5	3.5	3.5
2	43	50.6	50.6	54.1
3	38	44.7	44.7	98.8
4	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	18.8	18.8	18.8
2	52	61.2	61.2	80.0
3	15	17.6	17.6	97.6
4	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	58	68.2	68.2	76.5
3	20	23.6	23.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.6	10.6	10.6
2	39	45.9	45.9	56.5
3	33	38.8	38.8	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.9	12.9	12.9
2	42	49.4	49.4	62.4
3	28	32.9	32.9	95.3
4	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.1	14.1	14.1
2	49	57.6	57.6	71.8
3	21	24.7	24.7	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	17.6	17.6	17.6
2	49	57.6	57.6	75.3
3	20	23.5	23.5	98.8
4	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	20.0	20.0	20.0
2	55	64.7	64.7	84.7
3	10	11.8	11.8	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	18.8	18.8	18.8
2	58	68.2	68.2	87.1
3	10	11.8	11.8	98.8
4	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	16.5	16.5	16.5
2	57	67.1	67.1	83.5
3	11	12.9	12.9	96.5
4	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	42	49.4	49.4	61.2
3	26	30.6	30.6	91.8
4	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Lampiran 5
Uji Validitas Data

Locus of Control (X1)**Correlations**

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.2	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.3	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.4	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.5	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.6	Pearson Correlation	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.7	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.8	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.9	Pearson Correlation	.010
	Sig. (2-tailed)	.929
	N	85
X1.10	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.11	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.12	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.13	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.14	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.15	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.18	Pearson Correlation	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Performance (X2)**Correlations**

		Total X2
X2.1	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.3	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.4	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.5	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.6	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Turnover Intentions (X3)**Correlations**

		Total X3
X3.1	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.2	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.3	Pearson Correlation	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Organizational Commitment (X4)**Correlations**

		Total X4
X4.1	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.2	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.3	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.4	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.5	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.6	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.7	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X4.8	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Self Esteem (X5)**Correlations**

		Total X5
X5.1	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.2	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.3	Pearson Correlation	.219*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	85
X5.4	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.5	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.6	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.7	Pearson Correlation	.305**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	85
X5.8	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X5.9	Pearson Correlation	.373**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Time Budget Pressure (X6)**Correlations**

		Total X6
X6.1	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X6.2	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X6.3	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X6.4	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Supervisor Leadership Style (X7)**Correlations**

		Total X7
X7.1	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X7.2	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X7.3	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Supervisor Approval (X8)**Correlations**

		Total X8
X8.1	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X8.2	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X8.3	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
X8.4	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X8.5	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Peer Pressure (X9)**Correlations**

		Total X9
X9.1	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X9.2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X9.3	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Locus of Control (X1) – Setelah X1.9 Gugur**Correlations**

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.2	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.3	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.4	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.5	Pearson Correlation	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.6	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.8	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.10	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.11	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.12	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.13	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.14	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.15	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.16	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Perilaku Disfungsional Auditor – *Premature Signoff* (Y1)

Correlations

		Total Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y1.2	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y1.3	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y1.4	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Perilaku Disfungsional Auditor – *Underreporting Time* (Y2)

Correlations

		Total Y2
Y2.1	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2.2	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2.3	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2.4	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Perilaku Disfungsional Auditor – *Audit Quality Reduction Behavior* (Y3)

Correlations

		Total Y3
Y3.1	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3.2	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3.3	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3.4	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3.5	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** Correlation is significant at the 0.01 level

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Data

Locus of Control (X1) – Setelah X1.9 Gugur**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.40	.727	85
X1.2	2.95	.671	85
X1.3	2.98	.663	85
X1.4	2.62	.723	85
X1.5	3.28	.528	85
X1.6	3.35	.550	85
X1.7	3.19	.627	85
X1.8	2.60	.676	85
X1.10	2.01	.732	85
X1.11	2.14	.804	85
X1.12	2.00	.724	85
X1.13	2.13	.753	85
X1.14	2.54	.749	85
X1.15	2.02	.697	85
X1.16	2.04	.778	85

Performance (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.01	.288	85
X2.2	2.96	.392	85
X2.3	3.05	.305	85
X2.4	2.99	.393	85
X2.5	2.76	.570	85
X2.6	3.04	.421	85

Turnover Intentions (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	2.33	.625	85
X3.2	2.80	.530	85
X3.3	2.49	.648	85

Organizational Commitment (X4)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	3.05	.632	85
X4.2	2.88	.544	85
X4.3	2.88	.521	85
X4.4	2.94	.542	85
X4.5	2.98	.566	85
X4.6	3.02	.534	85
X4.7	2.82	.602	85
X4.8	2.96	.544	85

Self Esteem (X5)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X5.1	2.71	.633	85
X5.2	2.26	.657	85
X5.3	2.38	.658	85
X5.4	2.91	.479	85
X5.5	3.02	.597	85
X5.6	2.98	.577	85
X5.7	2.35	.550	85
X5.8	3.13	.552	85
X5.9	3.25	.460	85

Time Budget Pressure (X6)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X6.1	2.61	.860	85
X6.2	3.00	.787	85
X6.3	2.46	.648	85
X6.4	2.11	.845	85

Supervisor Leadership Style (X7)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X7.1	1.98	.938	85
X7.2	1.88	.878	85
X7.3	1.78	.891	85

Supervisor Approval (X8)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X8.1	3.20	.737	85
X8.2	2.59	.890	85
X8.3	2.07	.813	85
X8.4	1.95	.898	85
X8.5	3.25	.634	85

Peer Pressure (X9)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X9.1	2.65	.667	85
X9.2	2.22	.624	85
X9.3	2.36	.707	85

Perilaku Disfungsional Auditor -- *Premature Signoff* (Y1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	2.15	.567	85
Y1.2	2.21	.579	85
Y1.3	2.44	.588	85
Y1.4	2.04	.680	85

Perilaku Disfungsional Auditor – *Underreporting Time* (Y2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y2.1	2.16	.546	85
Y2.2	2.38	.740	85
Y2.3	2.28	.753	85
Y2.4	2.18	.710	85

Perilaku Disfungsional Auditor -- Audit Quality Reduction Behavior (Y3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y3.1	2.06	.679	85
Y3.2	1.98	.672	85
Y3.3	1.95	.815	85
Y3.4	2.01	.664	85
Y3.5	2.34	.795	85

Lampiran 7

**Pengujian Asumsi Klasik
Analisis Regresi Linier Berganda**

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (y1)	Unstandardized Residual (y2)	Unstandardized Residual (y3)
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.31366744	.40881857	.38817166
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.122	.103
	Positive	.088	.122	.103
	Negative	-.066	-.063	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.812	1.128	.948
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524	.157	.330

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

1. Multikolinieritas

Regresi I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.858	.064		1.289	.201		
	Locus of Control	.200	.100	.211	1.893	.050	.584	1.682
	Performance	-.275	.143	-.103	-1.929	.057	.933	1.072
	Turnover Intentions	.152	.050	.171	1.894	.062	.821	1.218
	Organizational Commitment	.444	.102	.435	4.334	.000	.663	1.509
	Self Esteem	-.040	.143	-.023	-.207	.790	.902	1.108
	Time Budget Pressure	.160	.060	.215	2.004	.040	.581	1.722
	Supervisor Leadership Style	.079	.053	.135	1.404	.136	.807	1.239
	Supervisor Approval	-.065	.081	-.110	-1.171	.245	.753	1.329
	Peer Pressure	-.097	.086	-.108	-1.127	.283	.709	1.410

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Frematur Signoff

Regresi II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.776	.087		.894	.374		
	Locus of Control	.274	.131	.233	2.087	.040	.504	1.682
	Performance	-.091	.186	-.043	-.487	.628	.933	1.072
	Turnover Intentions	.060	.105	.062	.659	.513	.821	1.218
	Organizational Commitment	.602	.134	.474	4.498	.000	.663	1.509
	Self Esteem	-.088	.104	-.040	-.444	.658	.902	1.108
	Time Budget Pressure	.096	.104	.104	.919	.361	.581	1.722
	Supervisor Leadership Style	.132	.069	.183	1.912	.060	.807	1.239
	Supervisor Approval	-.258	.108	-.241	-2.431	.017	.753	1.329
	Peer Pressure	-.201	.112	-.183	-1.792	.077	.709	1.410

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Underreporting Time

Regresi III

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.079	.821		.096	.924		
	Locus of Control	.311	.124	.290	2.508	.014	.594	1.682
	Performance	.034	.176	.018	.193	.848	.933	1.072
	Turnover intentions	.057	.099	.068	.673	.509	.821	1.218
	Organizational Commitment	.352	.127	.304	2.775	.007	.663	1.509
	Self Esteem	-.061	.164	-.031	-.335	.739	.902	1.108
	Time Budget Pressure	.201	.089	.208	2.043	.045	.581	1.722
	Supervisor Leadership Style	.067	.066	.102	1.028	.307	.807	1.239
	Supervisor Approval	-.084	.101	-.085	-.830	.400	.753	1.329
	Peer Pressure	-.141	.108	-.140	-1.326	.189	.709	1.410

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-AudR Quality Reduction Behavior

2. Heteroskedastisitas

Regresi I

Correlations

			Unstandardized Residual (y1)
Spearman's rho	Locus of Control	Correlation Coefficient	-.112
		Sig. (2-tailed)	.308
		N	85
	Performance	Correlation Coefficient	-.004
		Sig. (2-tailed)	.971
		N	85
	Turnover intentions	Correlation Coefficient	-.083
		Sig. (2-tailed)	.452
		N	85
	Organizational Commitment	Correlation Coefficient	.155
Sig. (2-tailed)		.157	
N		85	
Self Esteem	Correlation Coefficient	-.015	
	Sig. (2-tailed)	.888	
	N	85	
Time Budget Pressure	Correlation Coefficient	-.075	
	Sig. (2-tailed)	.495	
	N	85	
Supervisor Leadership Style	Correlation Coefficient	.002	
	Sig. (2-tailed)	.986	
	N	85	
Supervisor Approval	Correlation Coefficient	.003	
	Sig. (2-tailed)	.978	
	N	85	
Peer Pressure	Correlation Coefficient	.010	
	Sig. (2-tailed)	.928	
	N	85	

Regresi II

Correlations

			Unstandardized Residual (y2)
Spearman's rho	Locus of Control	Correlation Coefficient	-.069
		Sig. (2-tailed)	.632
		N	85
	Performance	Correlation Coefficient	-.024
		Sig. (2-tailed)	.824
		N	85
	Turnover Intentions	Correlation Coefficient	-.015
		Sig. (2-tailed)	.889
		N	85
	Organizational Commitment	Correlation Coefficient	.205
Sig. (2-tailed)		.060	
N		85	
Self Esteem	Correlation Coefficient	.008	
	Sig. (2-tailed)	.932	
	N	85	
Time Budget Pressure	Correlation Coefficient	-.059	
	Sig. (2-tailed)	.592	
	N	85	
Supervisor Leadership Style	Correlation Coefficient	-.019	
	Sig. (2-tailed)	.885	
	N	85	
Supervisor Approval	Correlation Coefficient	-.034	
	Sig. (2-tailed)	.760	
	N	85	
Peer Pressure	Correlation Coefficient	-.014	
	Sig. (2-tailed)	.898	
	N	85	

Regresi III

Correlations

		Unstandardized Residual (y3)	
Spearman's rho	Locus of Control	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.065 .555 85
	Performance	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.043 .693 85
	Turnover Intentions	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.017 .880 85
	Organizational Commitment	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.105 .340 85
	Self Esteem	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.054 .621 85
	Time Budget Pressure	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.067 .543 85
	Supervisor Leadership Style	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.011 .922 85
	Supervisor Approval	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-.002 .885 85
	Peer Pressure	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.032 .772 85

Lampiran 8
Hasil Analisis
Regresi Linier Berganda

Regression 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Prematur Signoff

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.499	.438	.33195

- a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.216	9	.913	8.285	.000 ^a
	Residual	8.265	75	.110		
	Total	16.481	84			

- a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control
- b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Prematur Signoff

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Partial
1	(Constant)	.856	.064		1.289	.201	
	Locus of Control	.200	.100	.211	1.993	.050	.224
	Performance	-.275	.143	-.163	-1.929	.057	-.217
	Turnover Intentions	.152	.080	.171	1.894	.062	.214
	Organizational Commitment	.444	.102	.436	4.334	.000	.448
	Self Esteem	-.040	.148	-.023	-.267	.790	-.031
	Time Budget Pressure	.160	.080	.215	2.004	.049	.225
	Supervisor Leadership Style	.079	.053	.136	1.494	.130	.170
	Supervisor Approval	-.095	.081	-.110	-1.171	.245	-.134
	Peer Pressure	-.097	.086	-.109	-1.127	.263	-.129

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Prematur Signoff

Regression 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Underreporting Time

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.380	.43371

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.392	9	1.268	8.729	.000 ^a
	Residual	14.108	75	.188		
	Total	25.500	84			

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Underreporting Time

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Partial
1	(Constant)	.775	.867		.894	.374	
	Locus of Control	.274	.131	.233	2.087	.040	.234
	Performance	-.091	.186	-.043	-.487	.628	-.056
	Turnover intentions	.069	.105	.062	.658	.513	.078
	Organizational Commitment	.602	.134	.474	4.496	.000	.461
	Self Esteem	-.086	.194	-.040	-.444	.658	-.051
	Time Budget Pressure	.096	.104	.104	.919	.361	.108
	Supervisor Leadership Style	.132	.069	.183	1.912	.060	.218
	Supervisor Approval	-.258	.106	-.241	-2.431	.017	-.270
	Peer Pressure	-.201	.112	-.183	-1.782	.077	-.203

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Underreporting Time

Regression 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Audit Quality Reduction Behavior

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.333	.41080

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.587	9	.954	5.654	.000 ^a
	Residual	12.657	75	.169		
	Total	21.244	84			

a. Predictors: (Constant), Peer Pressure, Self Esteem, Performance, Time Budget Pressure, Turnover Intentions, Supervisor Leadership Style, Supervisor Approval, Organizational Commitment, Locus of Control

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Audit Quality Reduction Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Partial
1	(Constant)	.078	.821		.096	.924	
	Locus of Control	.311	.124	.290	2.508	.014	.278
	Performance	.034	.176	.018	.193	.848	.022
	Turnover Intentions	.057	.099	.056	.573	.568	.066
	Organizational Commitment	.352	.127	.304	2.775	.007	.306
	Self Esteem	-.061	.184	-.031	-.335	.739	-.039
	Time Budget Pressure	.201	.099	.239	2.043	.045	.230
	Supervisor Leadership Style	.067	.065	.102	1.028	.307	.118
	Supervisor Approval	-.084	.101	-.085	-.830	.409	-.095
	Peer Pressure	-.141	.106	-.140	-1.325	.189	-.151

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor-Audit Quality Reduction Behavior