Rumpun: Ekonomi/Akuntansi

LAPORAN PENELITIAN PRODI

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit

The Influence of Auditor Personal Characteristics on Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior

Oleh:
Erni Suryandari F, SE. MSi
(Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi)

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
TAHUN 2015

ABSTRACT

The role of external auditor opinion characteristic of the auditor. The research seek to analyze the relationship between auditors' individual characteristic is vital in ensuring the proper production of financial report. However, cases of dysfunctional audit behavior has adversely affect the credibility of external auditors opinion. Among the contributing factors to such dysfunctional audit behavior is the personal and their acceptance to dysfunctional audit behavior. The data is collected from 108 auditors working in audit firms located in Yogyakarta, Surakarta and Semarang. The methodology used is structural equation modeling as it facilitates the use of manifest and latent variables as well as accommodating the existence of inter-relationship among independent variables. The study show that the level of auditor's locus of control, turnover intention and self esteem in relations to ambitions has significant positive relationships with the level of acceptance of dysfunctional audit behavior, while the self-rated auditor performance have significant negative relationships with the level of acceptance of dysfunctional audit behavior.

Key Word: Locus Of Control, Self-Rated Auditor Performance, Turnover Intention, Self Esteem in Relations to Ambitions, Dysfunctional Audit Behavior

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada umumnya setiap pemilik perusahaan mengharapkan perusahaan dapat berkembang baik di kemudian hari. Langkah-langkah yang dilakukan untuk memajukan perusahaan memerlukan perencanaan yang matang agar perkembangan sesuai dengan yang diinginkan. Untuk dapat menggambarkan secara jelas perkembangan dan perubahan yang dialami perusahaan maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk melaporkan semua aktifitas usahanya dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pada pihak-pihak yang berkepentingan. Wujud laporan pertanggungjawaban itu disebut laporan keuangan.

Untuk mengetahui apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), maka dilakukan pemeriksaan oleh eksternal auditor. Auditor dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualifikasi keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan dan sikapnya independensinya terhadap klien.

Sesuai dengan standar auditing (IAI, 2001) bahwa untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas maka auditor harus melaksanakan beberapa prosedur audit. Prosedur audit meliputi langkah-langkah yang harus dilaksanakan auditor dalam melaksanakan audit, yang sangat diperlukan bagi auditor pelaksana (asisten) agar tidak melaksanakan penyimpangan dan dapat bekerja secara efisien dan efektif (Heriningsih, 2001 dalam Akhmad, 2005). Jika auditor melaksanakan semua prosedur audit yang diperlukan dengan benar, maka diharapkan pernyataan pendapat (*audit opinion*) dari hasil mengaudit didukung oleh bukti yang kompeten dan pada akhirnya kualitas audit akan meningkat.

Kualitas audit adalah probabilitas seorang auditor untuk menemukan dan melaporkan pelanggaran sistem akuntansi kliennya (De Angelo, 1981 dalam Akhmad, 2005). Penemuan-penemuan pelanggaran (penyimpangan) hasil audit harus didukung oleh bukti kompeten yang cukup agar laporan yang disampaikan (*audit opinion*) dapat dipertanggungjawabkan. Ada kalanya opini audit kurang mendapat respon yang positif

dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya penyimpangan perilaku oleh seorang auditor dalam proses audit (Donnelly, *et. al*, 2003 dalam Yuke, dkk, 2005).

Mereka mengemukakan penyimpangan perilaku yang biasanya dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*) dan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing–off of audit steps without completion of the procedure)* .

Mereka juga mengemukakan penyebab auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lokus kendali eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit serta adanya hubungan negatif antara tingkat kinerja pribadi karyawan dengan tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (*self esteem in relation to ambition*) dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan penyimpangan perilaku. Harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya sehingga dapat mengakibatkan terjadinya penyimpangan perilaku dalam audit.

Pendapat Donnelly, *et. al*, diatas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh enam besar audit senior yang terdapat dalam laporan *Public Oversight Board* (2000) yang menyatakan 85% bentuk penyimpangan yang terjadi adalah penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur dan kira-kira 12,2% bentuk penyimpangan yang terjadi adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari pada waktu yang sebenarnya. Selebihnya bentuk penyimpangan yang terjadi adalah bukti-bukti yang dikumpulkan kurang mencukupi dan mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan pada waktu pemeriksaan di lapangan.

Dengan mengetahui faktor–faktor penyebab penyimpangan perilaku dalam audit tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kualitas opini audit sehingga respon yang kurang positif dari para pemakai laporan keuangan dapat diminimalisasi.

B. BATASAN MASALAH

Karakteristik personal auditor dalam penelitian ini terdiri dari lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor, keinginan untuk berhenti bekerja dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi.

C. RUMUSAN MASALAH

Apakah karakteristik personal auditor berpengaruh terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit?

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

E. KONTRIBUSI PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi kantor akuntan publik dan profesi untuk merencanakan program profesional dan praktek manajemen untuk mendorong pekerjaan audit yang berkualitas.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT (PPA)

Pelanggaran yang dilakukan auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai sebuah Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (PPA). Beberapa hasil penelitian menunjukkan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*) dan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing–off of audit steps without completion of the procedure).*

Melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*) menurut Otley dan Pierce (1996) terjadi ketika auditor melakukan pekerjaan yang dibebankan dan tidak membebankan kepada orang lain. Commission On Auditors Responsibilities Report (1972); Lightner, *et. al.* (1982, 1983) dalam Cristina (2003) mengemukakan *underreporting of audit time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu pribadi mereka.

Lightner, *et. al* (1982) dalam Santy (2005) melakukan survei terhadap akuntan yang bekerja dalam 18 kantor dari 3 KAP nasional untuk menguji implikasi perilaku *underreporting of audit time*. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar akuntan melakukan *underreporting of audit time*. Alkers, *et. al* (1998) dalam Santy (2005) melakukan survey terhadap 24 auditor dan menemukan bahwa walaupun mayoritas auditor percaya *underreporting of audit time* tidak etis, namun mayoritas mereka tidak melaporkan jam yang dibebankan dalam tahun sebelumnya.

Menurut Otley dan Pierce (1996) penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing–off of audit steps without completion of the procedure)* terjadi ketika auditor menghentikan langkah audit, tidak digantikan oleh langkah audit lain, tanpa menyelesaikan pekerjaan secara aktual. Menurut Maryen (1990) dalam Santy (2005) dan Dale (1990) dalam Cristina (2003), *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* merupakan suatu keadaan

yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa mengganti dari langkah yang lain. Raghunatan (1991) dalam Akhmad (2005) menyatakan bahwa *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* adalah dihentikannya langkah-langkah dalam audit program sehingga satu atau lebih dari prosedur audit tidak dilengkapi.

Rhode (1978) melakukan survei terhadap anggota *American Institute Of Certified Public Accountans* (AICPA) dan menemukan sekitar 60% auditor melakukan *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure*. Alderman dan Deitrick (1978) melakukan survey terhadap auditor KAP Big 8 dan melaporkan bahwa 31% respondennya percaya beberapa auditor melakukan *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure*. Margheim dan Pary (1986) dalam penelitian eksperimennya menemukan hasil yang signifikan yang memperlihatkan kecenderungan auditor untuk melakukan perilaku *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* .

Hasil penelitian Kaplan (1995) dalam Cristina (2003) menunjukkan paling tidak 25% auditor tidak melaporkan perilaku *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* ketika anggota staf mempunyai catatan kerja yang bagus dan auditor tidak selalu dan hampir tidak pernah melaporkan perilaku *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure*.

Hasil penelitian Otley dan Pierce (1996) menunjukkan 40% anggota staf menyatakan tidak pernah melakukan tindakan *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* dalam penugasan mereka namun hanya 5% anggota staf merasa senior mereka tidak pernah melakukan *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure*. Secara umum, pada tingkat perilaku yang mengurangi kualitas menunjukkan 28% auditor senior melakukan perilaku *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure*.

Replacing and altering original audit procedures adalah merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan. Donelly, *et. al* (2003) menyatakan bahwa beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa penyimpangan perilaku *replacing and altering original audit procedures* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap profesi *auditing*.

B. KARAKTERISTIK PERSONAL YANG BERPENGARUH LANGSUNG TERHADAP PPA

- **Lokus Kendali (*locus of control*)**

Lokus kendali adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control)* peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Priyono, 2002). Lefcourt (1982) dalam Priyono (2002) menyatakan bahwa lokus kendali internal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan sesorang. Lokus kendali eksternal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu. Secara statistik, auditor dengan lokus kendali internal cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor dengan lokus kendali eksternal (Putri, 2005).

Pada situasi dimana individu dengan lokus kendali eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl, 1971). Lebih jauh, perilaku ini lebih jelas terlihat dalam situasi dimana pegawai merasakan tingkat struktur atau pengawasan kontrol yang tinggi (Gable dan Dangello, 1994).

Study terdahulu telah menunjukan korelasi positif yang kuat antara lokus kendali eksternal dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Donnely, *et. al,* 2003). Hasil dari perilaku ini adalah penurunan kualitas audit yang dapat dilihat sebagai hal yang perlu dikorbankan oleh individu untuk bertahan dalam lingkungan kerja audit. Hal ini menghasilkan dugaan bahwa makin tinggi lokus kendali eksternal individu, semakin mungkin mereka menerima PPA. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Puji (2005) yang menyatakan bahwa lokus kendali berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap penerimaan PPA, tetapi sesuai dengan penelitian Donnely, *et. al* (2003) dan penelitian Yuke, dkk (2005) yang menyatakan bahwa auditor dengan lokus kendali eksternal cenderung memperlihatkan penerimaan terhadap PPA.

H1: Lokus kendali berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

- **Tingkat Kinerja Pribadi Auditor (*Self Rate Auditor Performance*)**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan sesorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total (Miner, 1988 dalam Yunianto, 2000). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Cooper dan Schindler, 1998 dalam Yunianto, 2000).

Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri.

Hasil penelitian Donnely, *et. al* (2003) yang menyatakan bahwa auditor dengan tingkat kinerja tinggi kurang dapat menerima PPA. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji (2005) menunjukkan bahwa kinerja auditor berhubungan positif dan signifikan sedangkan hasil penelitian Yuke, dkk (2005) menunjukkan bahwa tingkat kinerja dan PPA berhubungan positif dan tidak signifikan.

Penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap PPA.

H2: Tingkat kinerja pribadi auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

- **Keinginan untuk Berhenti Bekerja (*Turn Over Intention*)**

Keinginan untuk berhenti bekerja merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan sekarang. Keinginan untuk berhenti masih tetap berhubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987 dalam Santy, 2005). Auditor yang memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan penyimpangan.

Malone dan Roberts (1996) mengatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sangsi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berhenti dari perusahaan lebih menerima PPA.

Hasil penelitian Donelly, *et. al* (2003), Puji (2005), Santy (2005) dan Yuke, dkk (2005) menyatakan bahwa keinginan untuk berhenti kerja dengan PPA menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan niat untuk meninggalkan organisasi yang tinggi cenderung lebih menerima PPA.

H3: Keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

- **Harga Diri Dalam Kaitannya Dengan Ambisi (*Self Esteem In Relation to Ambition*)**

Harga diri menurut Arndt (1974) dan Pelham (1989) dalam Bimo (1991) adalah evaluasi seseorang terhadap diri sendiri, evaluasi seseorang bahwa yang bersangkutan dapat mengerjakan sesuatu, ia adalah orang yang berharga. Benner (1953); Coopersmith (1967) dalam Bimo (1991), harga diri adalah suatu respons atau evaluasi dari seseorang mengenai dirinya sendiri terhadap pandangan orang lain mengenai dirinya dalam interaksi sosialnya.

Harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi dan dapat menyebabkan individu menggunakan segala cara untuk mencapainya. Dalam bidang audit, individu yang menggunakan segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, dapat menimbulkan penyimpangan perilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor. Atas dasar ini, maka auditor yang memiliki harga diri tinggi sebagai faktor penyebab tingginya ambisi lebih dapat menerima dan melakukan PPA. Akan tetapi hasil penelitian Yuke, dkk (2005) menunjukkan bahwa harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

H4: Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

C. KARAKTERISTIK PERSONAL YANG BERPENGARUH TIDAK LANGSUNG TERHADAP PPA

Komitmen Pada Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra (untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan).

Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri (Weiner, 1982 dalam Muhammad, 2003). Porter, *et. al* (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi individual dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

D. PENGARUH ANTAR KARAKTERISTIK PERSONAL

Selain memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat penerimaan terhadap PPA, faktor-faktor karakteristik personal auditor juga saling memiliki keterkaitan.

- **Lokus Kendali Dan Tingkat Kinerja Pribadi Auditor**

  Individu dengan lokus kendali eksternal cenderung tidak dapat mengontrol kejadian atau hasil yang dicapai, sehingga ia memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah dibandingkan individu dengan lokus kendali internal. Lingkungan pekerjaan audit memerlukan karakteristik teknis dan profesional maka lokus kendali internal memberikan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan lokus kendali eksternal dalam lingkungan pekerjaan audit. Hasil Penelitian Brownell (1981) dalam Taufikur (2004) dan Robert (1997) menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja.

- **Lokus Kendali Dan Keinginan Untuk Berhenti Bekerja**

Dikatakan oleh Chan bila seseorang menilai dirinya memiliki kontrol/penguasaan terhadap situasi, maka orang tersebut akan berkurang kecenderungannya untuk menganggap situasi yang dihadapinya sebagai suatu ancaman (Bernard, 1998 dalam Budi, 2006). Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja dapat terjadi dipengaruhi oleh kontrol kendali yang dimilikinya.

Robbins (1996) menyatakan bahwa lokus kendali merupakan prediktor yang kuat terhadap absensi dan keluarnya karyawan. Bernard (1998) dalam Budi (2006) memandang adanya keterkaitan lokus kendali dengan pengunduran diri. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Spector (1982) yang menemukan bahwa salah satu pengaruh dari perasaan memiliki kontrol adalah dapat mengurangi pengunduran diri.

Hasil penelitian Anderson menunjukkan bahwa perasaan tertekan dan ketidakpuasan akibat kerja yang dapat mengarah pada perasaan frustasi dapat diimbangi dengan lokus kendali, dimana lokus kendali internal seseorang akan bereaksi lebih konstruktif terhadap frustasi (Bernard, 1998 dalam Budi, 2006).

Hasil penelitian Andrisani dan Nestle (1976), Organ dan Greene (1974), Harvey (1971) dan hasil penelitian Budi (2006) menyatakan tentang keinginan untuk berhenti bekerja yang dimiliki oleh individu dengan lokus kendali internal lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki lokus kendali eksternal. Secara spesifik, lokus kendali eksternal dianggap memperlihatkan tingkat yang lebih tinggi dalam keinginan untuk berhenti bekerja.

- **Harga Diri Dalam Kaitannya Dengan Ambisi Dan Tingkat Kinerja Pribadi Auditor**

  Individu dengan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi yang tinggi memiliki tingkat kinerja pribadi yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan ambisi dapat menjadi suatu sifat yang mendorong karyawan untuk menempuh cara apapun untuk mendapatkan penilaian evaluasi yang baik sebagai ukuran kinerja, bukannya secara riil meningkatkan kinerja. Dengan demikian harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dapat memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat kinerja pribadi auditor.

- **Lokus Kendali Dan Komitmen Pada Organisasi**

Locke, dkk (1981) dalam Taufikur (2004) menyatakan bahwa lokus kendali merupakan salah satu variabel kepribadian yang berhubungan erat dengan komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh Luthans, et. al (1987), Kinichi dan Vecchio (1994), Coleman, *et. al* (1999) dalam Retno (2005), Taufikur (2004) dan Retno (2005) menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh terhadap komitmen.

Ketika lokus kendali internal bergabung dengan perusahaan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan lokus kendali eksternal. Hasil penelitian Hollenbeck, dkk (1985) dalam Taufikur (2004) menunjukkan bahwa lokus kendali internal lebih berkomitmen daripada lokus kendali eksternal.

- **Komitmen Pada Organisasi dan Tingkat Kinerja Pribadi Auditor**

Wright dan Bonett (2002) dalam Cristina (2003) menyatakan bahwa beberapa penelitian melaporkan hubungan kuat dan positif antara komitmen dan kinerja (Baver & Green, 1998; Stumpt & Hotman, 1984), sedangkan hasil penelitian lainnya menunjukkan hasil positif yang moderat (Adkins, 1995; Saks, 1996), hasil positif yang lemah (DeCotiis & Summers, 1987) dan hubungan yang negatif (Wreight, 1997) antara komitmen dan kinerja.

Hasil penelitian Somers dan Birnbaum (1998) dalam Muhsin (2004) menunjukkan komitmen pada organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja. Keller (1997) dalam Muhsin (2004) tentang keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi sebagai prediktor *job performance* menunjukkan bahwa komitmen pada organisasi sebagai salah satu prediktor yang baik terhadap kinerja. Mowday, *et. al* (1982) dalam Yuke, dkk (2005) mengatakan bahwa komitmen karyawan yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang memiliki komitmen.

Ferris (1981) menemukan bahwa kinerja profesional akuntan junior berhubungan dengan tingkat komitmen mereka pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mowday, *et. a*l dalam Zainuddin, 2002).

- **Komitmen Pada Organisasi Dan Keinginan Untuk Berhenti Bekerja**

Joiner, *et. al* (2004) dalam Santy (2005) melakukan penelitian terhadap perusahaan multinasional Amerika Serikat dan hasilnya memperlihatkan bahwa komitmen pada organisasi berhubungan negatif dengan keinginan untuk berhenti bekerja. Mowday, *et. al*. (1982), ia memprediksikan dan menemukan bahwa perilaku individu yang memiliki komitmen pada organisasi besar, memiliki dampak pada keinginan untuk berhenti bekerja lebih rendah. Menurut Mathieu dan Zajac (1990) dalam Yuke, dkk (2005), komitmen pada organisasi behubungan positif dengan kehadiran dan berhubungan negatif dengan ketelatan dan pergantian pegawai.

Penelitian terdahulu secara konsisten menemukan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi (berdasar OCQ) dan maksud *turnover* (Gregson, 1992 dalam Kodir & Didik, 2003). Karyawan yang berkomitmen tinggi merasakan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasinya sehingga hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan keinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama (Mowday, *et. al* 1982).

Lachman dan Aranya (1986) dalam Santy (2005) melakukan penelitian dengan menyebarkan 810 kuesioner yang dikirimkan pada KAP di Kalifornia dan hasilnya menunjukkan bahwa komitmen pada organisasi merupakan salah satu prediktor terbaik untuk keinginan berhenti bekerja. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi, memiliki probabilitas kecil keluar dari organisasi. Menurut Gibson, *et. al* (1997) dalam Siti (2005) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen tinggi dalam organisasinya mempunyai kemungkinan kecil mencari alternatif pekerjaan lain.

PENELITIAN TERDAHULU

Donnelly, *et. al* (2003) melakukan penelitian terhadap 106 auditor untuk menginvestigasi faktor-faktor yang berkontribusi pada perbedaan-perbedaan individu auditor dalam penyimpangan perilaku. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa auditor yang melakukan penyimpangan perilaku memiliki lokus kendali eksternal, kinerja yang rendah dan keinginan untuk berhenti kerja yang tinggi.

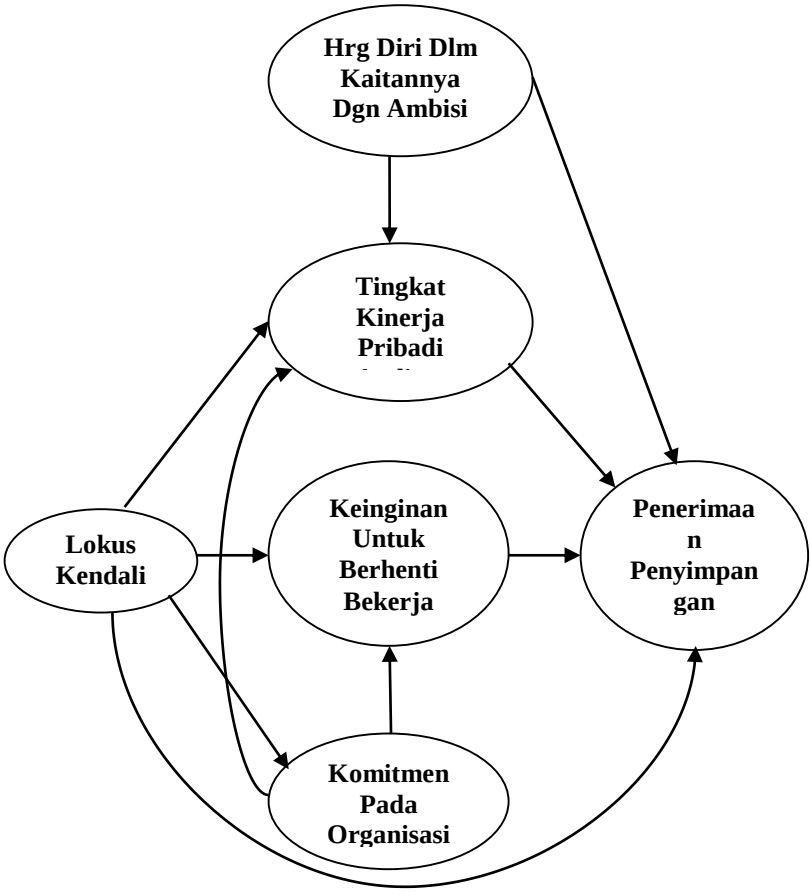
Hasil penelitian Yuke, dkk (2005) menunjukkan bahwa lokus kendali eksternal dan keinginan untuk berhenti bekerja berhubungan positif dan signifikan terhadap PPA, sedangkan

tingkat kinerja pribadi karyawan dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berhubungan positif tidak signifikan terhadap PPA.

Hasil penelitian Puji (2005) menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi PPA, sedangkan lokus kendali tidak mempengaruhi PPA.

Santy (2005) melakukan penelitian tentang determinan dan konsekuensi perilaku penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja berhubungan positif dan signifikan terhadap PPA, komitmen organisasi berhubungan negatif dengan keinginan untuk berhenti bekerja.

MODEL PENELITIAN



Gambar 3.1 Model Penelitian

BAB III
METODA PENELITIAN

A. SUBYEK PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah staf auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta, Surakarta dan Semarang yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2007.

B. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*, yaitu teknik *convenience sampling*. Dalam metode ini, informasi akan dikumpulkan dari anggota populasi yang dapat ditemui dengan mudah untuk memberikan informasi tersebut.

C. JENIS DATA

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dimana data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta, Surakarta dan Semarang dengan bentuk data *cross section*, dimana data hanya diambil sekali. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yaitu jurnal dan dari kepustakaan.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang disertai surat permohonan kepada pimpinan KAP, yang dibagi secara langsung dan lewat pos kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Yogyakarta, Surakarta dan Semarang.

E. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dimana bentuk-bentuk PPA yang diteliti adalah melaporkan waktu audit

dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (*replacing and altering original audit procedures*) dan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (*premature signing–off of audit steps without completion of the procedure).*

Melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*) menurut Otley dan Pierce (1996) terjadi ketika auditor melakukan pekerjaan yang dibebankan dan tidak membebankan kepada orang lain.

Menurut Otley dan Pierce (1996) penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur *premature signing–off of audit steps without completion of the procedure* terjadi ketika auditor menghentikan langkah audit, tidak digantikan oleh langkah audit lain, tanpa menyelesaikan pekerjaan secara aktual.

Replacing and altering original audit procedures adalah merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan.

Kuesioner menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 7 dimana semakin mendekati 1 maka responden semakin tidak setuju dan semakin mendekati 7 maka responden makin setuju.

Variabel tingkat penerimaan (toleransi) responden terhadap bentuk-bentuk PPA menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang mengadopsi pertanyaan Donnelly, Quirin & O'Bryan (2003) dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari keempat pertanyaan, maka semakin tinggi penerimaan terhadap penyimpangan perilaku dalam audit.

Variabel Independen

Kuesioner menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 7 dimana semakin mendekati 1 maka responden semakin tidak setuju dan semakin mendekati 7 maka responden makin setuju.

- Lokus kendali adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control)* peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Priyono, 2002). Pengukuran variabel lokus kendali menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang mengadopsi pertanyaan dari Spector (1988)

dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari keenam pertanyaan, maka semakin eksternal lokus kendali responden.

- Kinerja adalah tingkat keberhasilan sesorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total (Miner, 1988 dalam Yunianto, 2000). Tingkat Kinerja Pribadi Auditor menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang memodifikasi pertanyaan dari Robbins (1998) dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari keempat pertanyaan, maka semakin tinggi kinerja auditor.
- Keinginan untuk berhenti bekerja merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan sekarang. Keinginan untuk berhenti masih tetap berhubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987 dalam Santy, 2005). Keinginan untuk Berhenti Bekerja menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang memodifikasi pertanyaan dari Scandura & Viator (1994), Aranya, *et. al* (1982), Senatra (1980), Dillard & Ferris (1979) dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari ketiga pertanyaan, maka semakin tinggi keinginan untuk berhenti bekerja responden.
- Harga diri menurut Arndt (1974) dan Pelham (1989) dalam Bimo (1991) adalah evaluasi seseorang terhadap diri sendiri, evaluasi seseorang bahwa yang bersangkutan dapat mengerjakan sesuatu, ia adalah orang yang berharga. Harga diri sebagai faktor penentu ambisi menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang memodifikasi pertanyaan dari Robbins (1998) dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari keempat pertanyaan, maka semakin tinggi harga diri sebagai faktor penentu ambisi responden.
- Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri (Weiner, 1982 dalam Muhammad, 2003). Komitmen pada organisasi menggunakan pertanyaan dari Yuke, dkk (2005) yang memodifikasi pertanyaan dari Mowday, *et. al* (1979) dimana semakin tinggi nilai *summed total* dari keempat pertanyaan, maka semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki responden.

F. EVALUASI KENORMALAN DATA

Evaluasi ini untuk memastikan bahwa data yang terjaring sudah merepresentasikan karakteristik populasi (normal), distribusi data yang tidak normal menunjukan sampel tidak merata pada seluruh populasi atau tidak merepresentasikan semua sifat-sifat populasi, sehingga hasil penelitiannya tidak dapat digeneralisir pada populasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh auditor atau populasi, berarti pengujian normalitas tidak dimaksudkan untuk mengevaluasi keterwakilan populasi dalam sampel, melainkan untuk dasar dapat dipergunakannya statistik parametrik termasuk SEM *(Structural Equation Model).* Kenormalan distribusi data penelitian dievaluasi menggunakan uji chi square, data yang memiliki nilai chi square dengan probabilitas lebih dari 0.05 berarti berdistribusi normal.

G. UJI KUALITAS DATA

A. Uji Validitas

Variabel manifes adalah variabel yang langsung dapat diobservasi (diukur) secara langsung atau *observable*, sedangkan variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diobservasi atau *unobservable* secara langsung, tersusun dan diukur secara tidak langsung melalui variabel manifes atau variabel yang diamati.

Tingkat validitas setiap variabel indikator atau variabel manifes dalam mengukur variabel laten ditunjukkan dengan besarnya *loading factor (λ)*, dimana makin besar *loading factor (λ)* menunjukkan indikasi bahwa variabel manifes makin valid sebagai instrumen pengukur variabel laten.

Evaluasi terhadap kemampuan mengukur variabel manifes dalam membentuk variabel laten dilakukan melalui signifikansinya dalam fungsi yang dibentuk, fungsi dengan nilai t-test lebih dari t-tabel sebesar 1.98 atau memiliki probabilitas kurang dari 0.05 dinyatakan signifikan sehingga dinyatakan valid (Augusty, 2002).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, bila dilakukan pengukuran lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Reliabiltas dalam pengujian ini diuji berdasarkan konsistensi internal yang umumnya dilakukan dengan menghitung besarnya

nilai *construct reliability*. Besarnya *construct reliability* dapat dikatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0.7 (Hair, *et. al*, 1998).

H. UJI HIPOTESIS

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penelitian dilanjutkan ke tahap analisa hipotesis. Karena skala atau satuan dari variabel-variabel yang dianalisis tidak sama (lokus kendali (max 42), komitmen pada organisasi (max 28), keinginan untuk berhenti bekerja (max 21), tingkat kinerja pribadi karyawan (max 28), tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit (max 28), harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (max 28)) maka digunakan matriks korelasi sebagai matriks input yang akan dianalisis dengan analisis jalur atau *Structural Equation Modeling.*

A. Ukuran Sampel

Ukuran sampel memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi. Ukuran sampel sebagaimana dalam metoda statistik lainnya menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan sampling. Rumus untuk menghitung besar sampling untuk pemodelan SEM sampai sekarang belum ada, tetapi beberapa pengalaman yang pernah ditulis menunjukkan besar sampel yang cukup adalah berkisar 100-200 (Arief, 2004)

B. Pembentukan Model

Pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah model baik struktural dan pengukuran hasilnya dikatakan baik (*fit*) atau tidak. Dikatakan *fit* apabila pengembangan model hipotetik secara konseptual dan teoritis didukung oleh data empirik. Ada beberapa jenis yang bisa digunakan, diantaranya:

1. *Chi-Square* (x^2)

   Alat uji ini bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya tinggi dengan $p > 0.05$ (Hulland, *et. al* dalam Augusty, 2002).

2. CFI (*Comparative Fit Index*)

   Besaran indes ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 – 1, dimana semakin mendekati 1 mengidentifikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi. Keunggulan dalam indeks ini adalah bahwa indeks ini besarannya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel

karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Hulland, *et. al* dalam Augusty, 2002). Indeks CFI adalah ientik dengan *Relatif Noncentrality Index* (RNI) dari Mc Donald dan Marsh dalam Augusty (2002).

3. GFI (*Goodness of Fut Index)*

   Indeks kesesuaian (*fit indekx*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasi. GFI adalah sebuah non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*" (Augusty, 2002).

4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index)*

   Tanaka dan Huba dalam Agusty (2002) menyatakan bahwa GFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. Fit indeks ini dapat *diadjust* terhadap *degress of fredom* yang tersedia untuk menguji diterima atau tidaknya model (Arbuckle dalam Augusty, 2002).

   Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai yang sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair, *et. al.* dalam Augusty, 2002).

5. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation)*

   RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* statistik dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of fredom* (Brown dan Cudeck dalam Augusty, 2002).

C. Pengujian Persamaan Struktural

Arief (2004) menyatakan bahwa keakuratan model struktural bisa dilihat melalui koefisien determinasi total atau *squared multiple corelations* yang disimbolkan dengan R^2. Seperti pada analisis regresi nilai R^2 berkisar 0-1 dan model dikatakan baik bila koefisien makin besar (mendekati 1).

Fungsi persamaan struktural ini diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

PPA = _ + _1 lok +_2 tk + _3 kbk + + _4 hd + e

tk = _ + _1 lok + _2 hd + _3 ko

kbk = _ + _1 ko + _2 lok

ko = _ + _1 lok

Dalam hal ini :

PPA = Tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit (variabel dependen)

Lok = Lokus kendali (variabel independen)

Tk = Tingkat kinerja pribadi auditor (variabel independen)

kbk = Keinginan untuk berhenti bekerja (variabel independen)

ko = Komitmen pada organisasi (variabel independen)

hd = Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (variabel independen)

_ = Intersep (konstanta)

_1,_2,_3,_4 = Koefisien korelasi

e = Error

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) sebagai teknik analisisnya dengan menggunakan program Lisrel. SEM adalah teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek-aspek *multiple regression* (menguji hubungan saling ketergantungan) dan *analysis factor* (menunjukkan konsep-konsep tak terukur faktor dengan banyak variabel) untuk mengestimasi hubungan saling ketergantungan secara simultan (Hair, *et. al*, 1998, 583 dalam Yuke, dkk, 2005).

Teknik SEM memungkinkan terakomodasinya model penelitian ini yang memiliki keterkaitan diantara variabel-variabel independen dikarenakan input dalam SEM berupa jalur-jalur yang akan menghubungkan variabel yang diuji berdasarkan matriks korelasi *polychoric* dari data ordinal. Hasil dari input adalah nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t yang terdapat pada tabel uji t dengan nilai signifikansi yang ditetapkan (t tabel). Bila nilai t hitung sesuai positif atau negatifnya dengan model penelitian, dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka hipotesis diterima, bila terjadi sebaliknya, maka hipotesis ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini telah dilaksanakan melalui penjaringan data kepada 116 staff auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik (KAP) Yogyakarta, Surakarta dan Semarang yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2006. Penjaringan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul, dari 116 eksemplar yang dibagikan sebanyak 5 eksemplar tidak kembali dan 3 eksemplar tidak diisi, sisanya sebanyak 108 eksemplar ditabulasi dan dapat dianalisis.

B. ANALISIS DESKRIPTIF

Gambaran tentang respon akuntan terhadap lokus kendali, tingkat kinerja, keinginan berhenti bekerja, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, komitmen organisasi dan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dapat dilihat melalui deskripsi tanggapannya. Untuk memudahkan penggambaran, peneliti mengklasifikasikan tanggapan akuntan dalam tiga kelompok yang sudah populer atau mudah dipersepsikan. Pertama klasifikasi tinggi untuk menampung tanggapan yang memiliki skor lebih dari 2/3 dari skore maksimal, kedua klasifikasi sedang untuk menampung tanggapan yang memiliki skor lebih dari 1/3 sampai 2/3 dari skore maksimal dan ketiga klasifikasi rendah untuk menampung tanggapan yang memiliki skor kurang dari 1/3 dari skore maksimal.

1. Lokus Kendali

Variabel lokus kendali mengukur kemampuan seorang akuntan mengontrol suatu peristiwa yang terjadi padanya, dijaring menggunakan 6 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 6 x 7 = 42 dan terkecil 6 x 1 = 6. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Kategori

= (42 – 6) / 3

= 12

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
6 – 18	Rendah
> 18 – 30	Sedang
> 30 – 42	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel lokus kendali memiliki skor rata-rata sebesar 23.98 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas akuntan juga memberikan tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 72.2%, sisanya 18.5% pada klasifikasi rendah dan 9.3% pada klasifikasi tinggi.

TABEL 4.1

Distribusi tanggapan auditor terhadap lokus kendali

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	20	18.5
Sedang	78	72.2
Tinggi	10	9.3
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Skor tinggi pada lokus kendali menjelaskan akuntan bersifat eksternal dalam mengendalikan persitiwa yang menimpanya dan sebaliknya skor rendah menjelaskan bersifat internal. Perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas akuntan memiliki sifat keduanya dalam lokus kendali, artinya dapat bersifat eksternal maupun internal.

2. Tingkat Kinerja Pribadi Auditor

Variabel tingkat kinerja pribadi auditor mengukur kemampuan seorang auditor dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, dijaring menggunakan 4 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 4 x 7 = 28 dan terkecil 4 x 1 = 4. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Kategori

= (28 – 4) / 3

= 8

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
4 – 12	Rendah
> 12 – 20	Sedang
> 20 – 28	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel tingkat kinerja pribadi auditor memiliki skor rata-rata sebesar 19.47 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas auditor memiliki tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 61.1%, sisanya 28.7% pada klasifikasi tinggi dan 10.2% pada klasifikasi rendah.

TABEL 4.2

Distribusi tanggapan auditor terhadap

tingkat kinerja pribadi auditor

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	11	10.2
Sedang	66	61.1
Tinggi	31	28.7
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Semakin tinggi skore kinerja menjelaskan semakin mampu auditor dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas auditor tidak memiliki kemampuan yang maksimal dalam melaksanakan atau menyelesaikan perkerjaan.

3. Keinginan untuk Berhenti Bekerja

Variabel keinginan berhenti bekerja mengukur intensi auditor untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan sekarang, dijaring menggunakan 3 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 3 x 7 = 21, dan terkecil 3 x 1 = 3. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Kategori

= (21 – 3) / 3

= 6

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
3 – 9	Rendah
> 9 – 15	Sedang
> 15 – 21	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel keinginan berhenti bekerja memiliki skor rata-rata sebesar 14.6 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas auditor juga memberikan tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 61.1%, sisanya 28.7% pada klasifikasi tinggi dan 10.2% pada klasifikasi rendah.

TABEL 4.3

Distribusi tanggapan auditor terhadap

Keinginan untuk berhenti bekerja

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	11	10.2
Sedang	66	61.1
Tinggi	31	28.7
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Semakin tinggi skore keinginan berhenti bekerja menjelaskan semakin kuat auditor untuk pindah pekerjaan, perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas auditor tidak memiliki intensi untuk pindah pekerjaan.

4. Harga Diri Dalam Kaitannya Dengan Ambisi

Variabel harga diri mengukur evaluasi seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu, dijaring menggunakan 4 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 4 x 7 = 28, dan terkecil 4 x 1 = 4. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Kategori

= (28 – 4) / 3

= 8

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
4 – 12	Rendah
> 12 – 20	Sedang
> 20 – 28	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel harga diri memiliki skor rata-rata sebesar 19.47 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas akuntan juga memberikan tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 61.1%, sisanya 28.7% pada klasifikasi tinggi dan 10.2% pada klasifikasi rendah.

TABEL 4.4

Distribusi tanggapan auditor terhadap
harga diri dalam kaitannya dengan ambisi

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	11	10.2
Sedang	66	61.1
Tinggi	31	28.7
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Semakin tinggi skore harga diri menjelaskan semakin kuat sebagai penentu ambisi akuntan, perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas akuntan tidak menjadikan harga diri sebagai penentu ambisinya.

5. Komitmen Pada Organisasi

Variabel komitmen organisasi mengukur intensi dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi, dijaring menggunakan 4 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 4 x 7 = 28, dan terkecil 4 x 1 = 4. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Katagori

= (28 – 4) / 3

= 8

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
4 – 12	Rendah
> 12 – 20	Sedang
> 20 – 28	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 19.40 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas auditor juga memberikan tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 61.1%, sisanya 28.7% pada klasifikasi tinggi dan 10.2% pada klasifikasi rendah.

TABEL 4.5

Distribusi tanggapan auditor terhadap
komitmen pada organisasi

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	11	10.2
Sedang	66	61.1
Tinggi	31	28.7
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Semakin tinggi skore komitmen organisasi menjelaskan semakin kuat auditor untuk memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi mencapai tujuan, perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas auditor tidak memiliki intensi kuat memberikan kontribusi tersebut.

6. Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit

Variabel Penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit mengukur tingkat penerimaan auditor terhadap ketidaklengkapan keseluruhan prosedur yang telah ditetapkan. Dijaring menggunakan 4 item pertanyaan dimana tiap itemnya menggunakan skala jawaban 1 sampai 7. Skor harapan terbesar yang dapat diperoleh pada variabel variabel ini adalah 4 x 7 = 28, dan terkecil 4 x 1 = 4. Klasifikasinya dalam tiga kelompok adalah :

Interval = (Max. Harapan – Min. Harapan) / Jumlah Katagori

= (28 – 4) / 3

= 8

Sehingga diperoleh interval klasifikasi :

Interval	Katagori
4 – 12	Rendah
> 12 – 20	Sedang
> 20 – 28	Tinggi

Dari data yang terkumpul diketahui tanggapan seluruh responden terhadap variabel penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit memiliki skor rata-rata sebesar 19.51 berada pada klasifikasi sedang. Dan secara individu diketahui mayoritas auditor juga memberikan tanggapan pada klasifikasi sedang, jumlahnya mencapai 61.1%, sisanya 28.7% pada klasifikasi tinggi dan 10.2% pada klasifikasi rendah.

TABEL 4.6

Distribusi tanggapan auditor terhadap

penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit

Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
Rendah	11	10.2
Sedang	66	61.1
Tinggi	31	28.7
Total	108	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Semakin tinggi skore menjelaskan semakin tinggi penerimaan auditor terhadap penyimpangan tersebut, perolehan klasifikasi pada katagori sedang berarti mayoritas auditor menolak bila terjadi ketidaklengkapan prosedur yang telah ditetapkan.

C. EVALUASI KENORMALAN DATA PENELITIAN

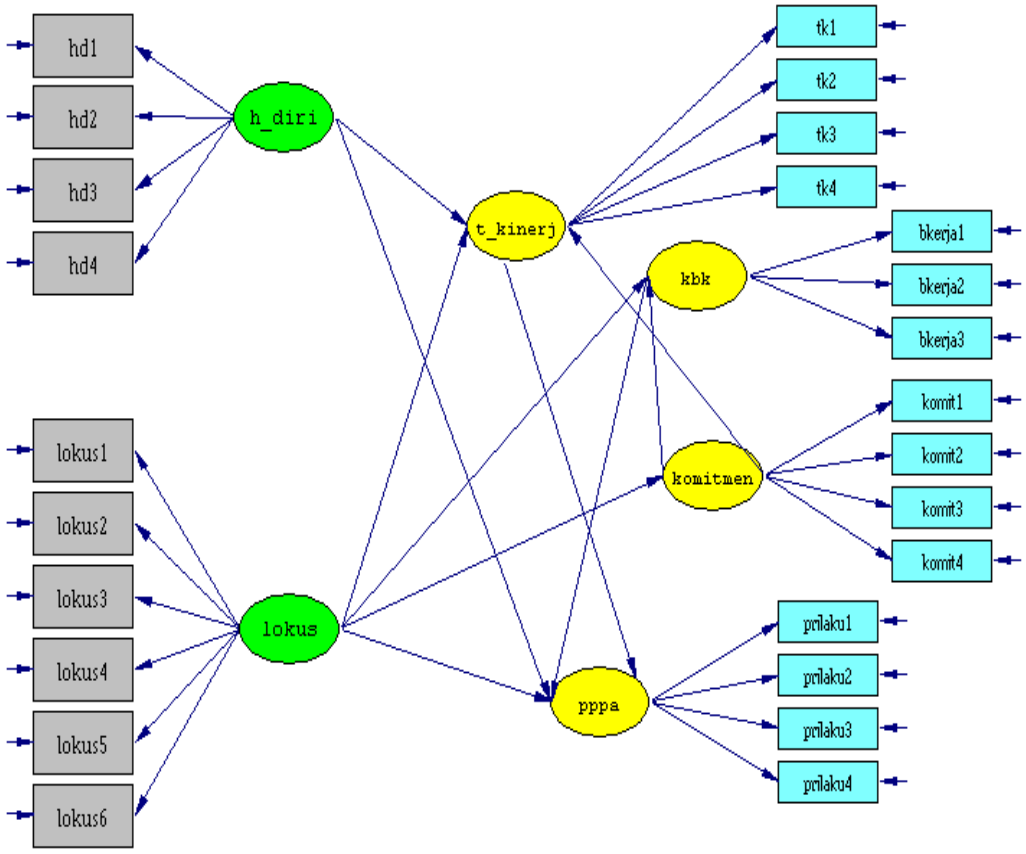
Pengujian normalitas ini tidak dimaksudkan untuk mengevaluasi keterwakilan populasi dalam sampel dikarenakan yang menjadi sampel adalah seluruh auditor atau populasi, melainkan untuk dasar dapat dipergunakannya statistik parametrik termasuk SEM *(Structural Equation Model)*.

Kenormalan distribusi data penelitian dievaluasi menggunakan uji chi square, data yang memiliki nilai chi square dengan probabilitas lebih dari 0.05 berarti berdistribusi normal. Dari hasil pengujian diketahui semua variabel terukur memiliki nilai chi square berkisar dari 0.003 sampai 3.276 dengan probabilitas berkisar dari 0.194 sampai 0.999, karena probabilitas lebih dari 0,05 berarti distribusinya normal.

D. PENGEMBANGAN MODEL

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan pada bab II, peneliti mengembangkan model yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan. Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dibentuk oleh empat pertanyaan, lokus kendali dibentuk oleh empat

pertanyaan, tingkat kinerja pribadi auditor oleh empat pertanyaan, komitmen pada organisasi oleh empat pertanyaan, keinginan untuk berhenti bekerja oleh tiga pertanyaan dan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit oleh empat pertanyaan.



Gambar 4.1 Model struktural PPPA

Evaluasi terhadap kecocokan model mendapatkan beberapa kriteria goodness fit index yang memenuhi syarat, salah satu yang merupakan kriteria absolute adalah kai kuadrat sebesar 280.13 dengan probabilitas 0.237, probabilitas lebih dari 0.05 menjelaskan nilai X^2 tergolong kecil, artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara kovarian sampel dengan kovarian yang diestmasi atau terdapat kesesuaian. Jadi, model yang dikembangkan mendapat dukungan kuat dari sampel untuk menjelaskan estimasi (populasi) (Barbara, 1996:748). Parameter goodness fit index lainnya ditunjukan pada tabel 4.9, terlihat semuanya memenuhi syarat atau *Cut of Value* yang direkomendasikan.

TABEL 4.9

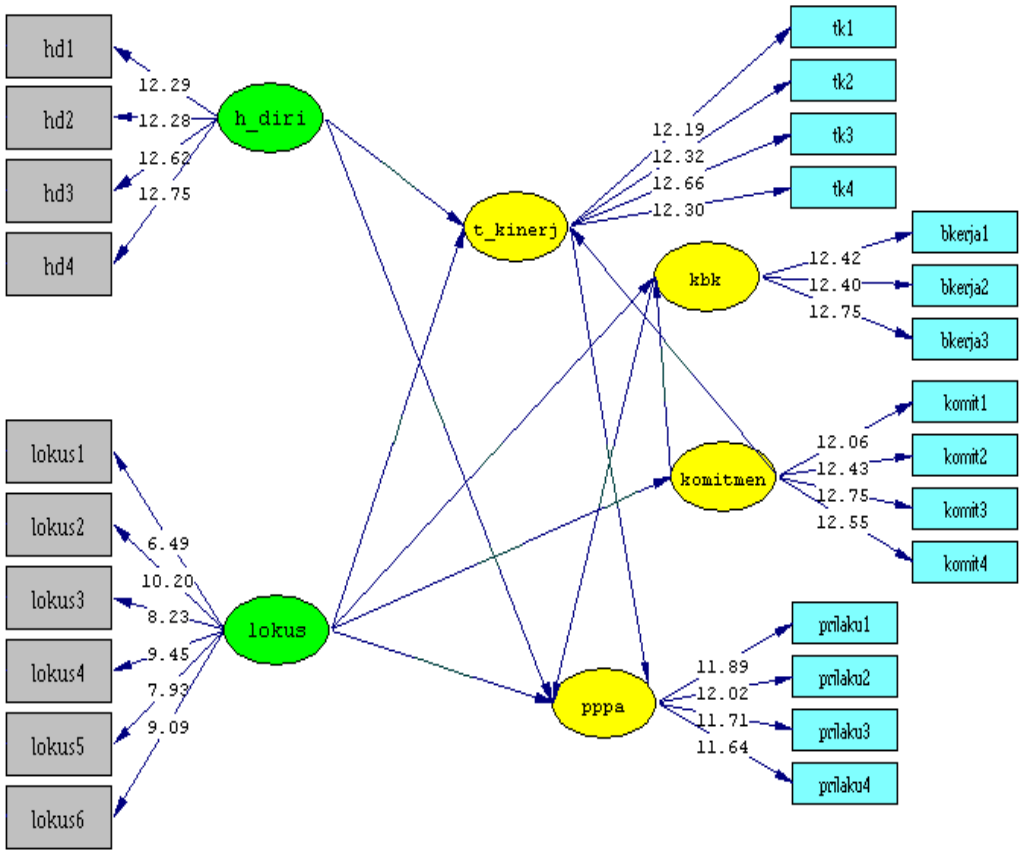
Hasil Goodness of Fit Model

No	Index	*Cut of Value*	Hasil	Keterangan
1	Kai Kuadrat	Kecil (p > 0.05)	280.13	Baik
2	Prob. X^2	≥0.05	0.237	Baik
3	CFI	≥ 0.90 atau mendekati 1	0.985	Baik
4	GFI	≥ 0.95 atau mendekati 1	0.827	Baik (moderat)
5	AGFI	≥ 0.95 atau mendekati 1	0.787	Baik (moderat)
6	RMSEA	≤ 0.08 (kecil)	0.027	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data primer

E. MEASUREMENT MODEL

Evaluasi terhadap kemampuan mengukur variabel manifes dalam membentuk variabel laten dilakukan melalui signifikansinya dalam fungsi yang dibentuk, fungsi dengan nilai t-test lebih dari t-tabel sebesar 1.98 atau memiliki probabilitas kurang dari 0.05 dinyatakan signifikan sehingga dinyatakan valid (Augusty, 2002). Selain harus valid, semua variabel manifes yang membentuk variabel laten juga harus berasal dari satu dimensi (unidimensi), evaluasi unidimensionalitas dilakukan melalui nilai koefesien reliabilitas konstruk yang dihasilkan, bila nilainya lebih besar dari 0.7 dinyatakan reliable.



Gambar 4.2 Nilai t-hitung pada setiap manifes

Pada gambar 4.2 menunjukan semua variabel manifes memiliki nilai t-hitung lebih dari t-tabel sebesar 1.98, berarti semuanya signifikan atau valid membentuk variabel laten. Semua konstruk yang dibentuk juga diketahui memiliki koefesien reliabilitas lebih dari 0.7 berarti reliabel. Tabel 4.10 memperlihatkan nilai koefesien reliabilitas konstruk pada setiap konstruk.

TABEL 4.10

Hasil pengujian reliabilitas konstruk

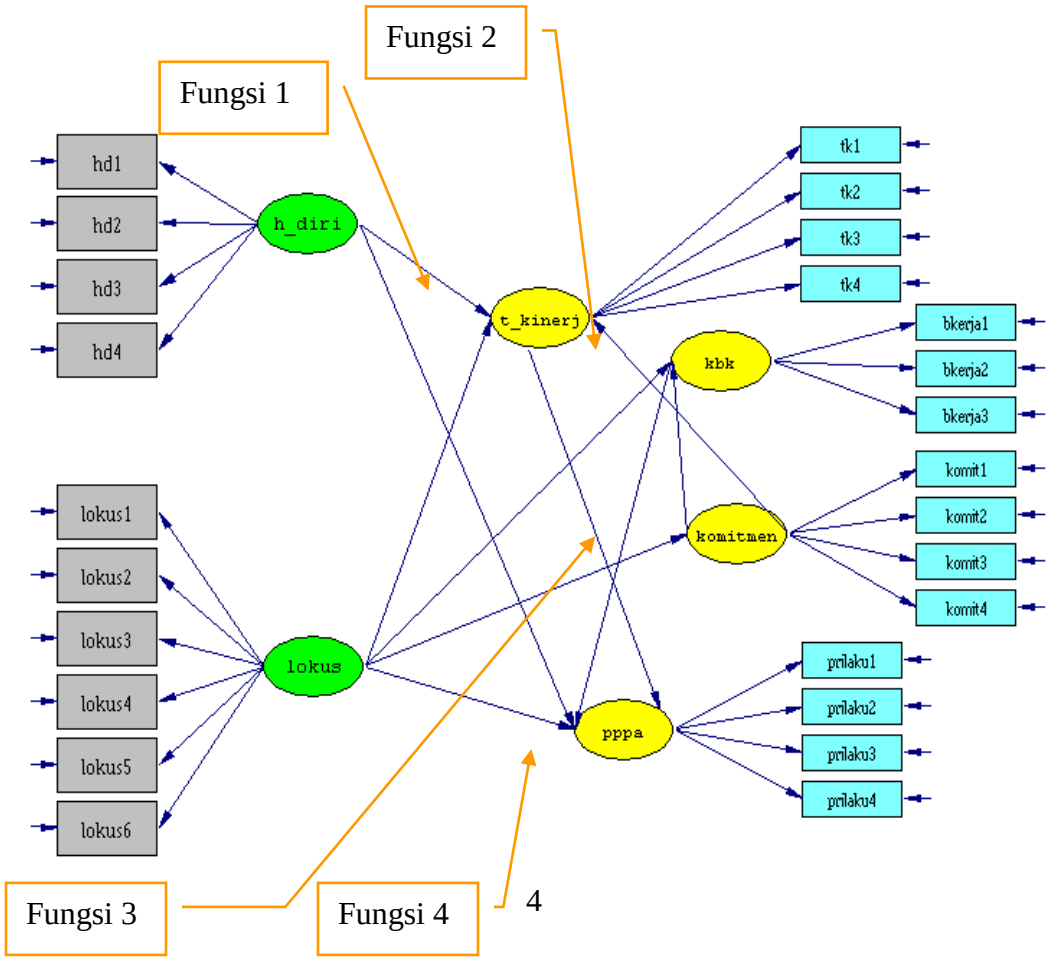
Laten	Konstruk Reliabilitas	Item	λ	SE
Lokus	**0.878 (Reliabel)**	**1**	0.598	0.642
		2	0.835	0.304
		3	0.719	0.483
		4	0.793	0.371
		5	0.699	0.511
		6	0.772	0.404
Harga Diri	**0.958** (Reliabel)	**1**	0.915	0.163
		2	0.914	0.165
		3	0.929	0.138
		4	0.934	0.128
Kinerja Karyawan	**0.959 (Reliabel)**	**1**	0.916	0.162
		2	0.921	0.151
		3	0.936	0.125
		4	0.921	0.153
Keinginan Berhenti Bekerja	**0.948 (Reliabel)**	**1**	0.922	0.150
		2	0.921	0.152
		3	0.936	0.124
Komitmen Organisasi	**0.957 (Reliabel)**	**1**	0.905	0.182
		2	0.921	0.152
		3	0.934	0.128
		4	0.926	0.143
Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit	**0.954 (Reliabel)**	**1**	0.919	0.156
		2	0.925	0.144
		3	0.909	0.173
		4	0.906	0.179

Sumber : Hasil pengolahan data primer

F. ANALISIS STRUKTURAL

Model struktural yang dikembangkan peneliti memiliki empat fungsi regresi, fungsi pertama menjelaskan pengaruh variabel harga diri dalam kaitannya dengan ambisi (h_diri), lokus kendali (lokus) dan komitmen pada organisasi (komitmen) terhadap tingkat kinerja pribadi auditor (t_kinerja), fungsi kedua menjelaskan pengaruh variabel lokus kendali dan

komitmen pada organisasi terhadap keinginan untuk berhenti kerja (kbk), fungsi ketiga menjelaskan pengaruh variabel lokus kendalu terhadap komitmen pada organisasi dan fungsi keempat menjelaskan pengaruh variabel harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor dan keinginan untuk berhenti bekerja terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Lihat gambar 4.3 dan hasilnya pada tabel 4.11.



Gambar 4.3 Fungsi dalam model PPPA

TABEL 4.11
Hasil Pengujian Struktural PPPA

Fungsi	Endogen	Eksogen	Koef. Jalur	SE	t-hit		R^2
1	T_kinerja	H_diri	-0.3178	0.1006	-3.1574	***	13.54%
		Lokus	-0.0588	0.0992	-0.5929	ns	
		Komitmen	-0.1887	0.0963	-1.9596	*	
2	kbk	lokus	-0.1143	0.0893	-1.2803	ns	32.50%
		komitmen	-0.5555	0.0984	-5.6477	***	
3	komitmen	Lokus	0.0263	0.1047	0.2511	ns	0.07%
4	PPPA	h_diri	0.1221	0.0252	4.8441	***	99.40%
		Lokus	0.0635	0.0234	2.7165	***	
		T_kinerja	-0.1653	0.0270	-6.1107	***	
		kbk	1.0256	0.1009	10.1691	***	

Sumber : Hasil pengolahan data

Keterangan:

*	t-tabel(df 103;10%)	= 1.66
**	t-tabel(df 103;5%)	= 1.98
***	t-tabel(df 103;1%)	= 2.624
ns	Non Signifikan	

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 dapat dijelaskan ; Pada fungsi pertama variabel lokus kendali tidak signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pribadi auditor, komitmen organisasi memberikan pengaruh lemah (10%), dan harga diri memberikan pengaruh kuat (1%). Pada fungsi kedua lokus kendali tidak signifikan mempengaruhi keinginan berhenti bekerja, tetapi komitmen organisasi memberikan pengaruh sangat kuat (1%). Pada fungsi ketiga lokus kendali tidak signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Dan pada fungsi keempat semua eksogen yaitu harga diri, lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor dan keinginan untuk berhenti bekerja signifikan mempengaruhi penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.

Dari fungsi keempat diketahui variabel lokus kendali signifikan mempengaruhi penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan koefesien jalur sebesar 0.0635, nilai positif menjelaskan peningkatan lokus kendali dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Temuan ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan lokus kendali berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, berarti terdapat bukti empiris untuk menerima hipotesis.

Tingkat kinerja pribadi auditor memberikan pengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan koefesien jalur sebesar -0.1653, nilai negatif menjelaskan peningkatan tingkat kinerja pribadi auditor dapat menurunkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Temuan ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan tingkat kinerja pribadi auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, berarti terdapat bukti empiris untuk menerima hipotesis.

Keinginan untuk berhenti bekerja memberikan pengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan koefesien jalur sebesar 1.0256, nilai positif menjelaskan peningkatan keinginan untuk berpindah kerja dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, berarti terdapat bukti empiris untuk menerima hipotesis.

Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memberikan pengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan koefesien jalur sebesar 0.1221, nilai positif menjelaskan harga diri (ambisi) dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Temuan ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh positif terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, berarti terdapat bukti empiris untuk menerima hipotesis.

G. PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan lokus kendali dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian puji (2005) akan tetapi konsisten dengan penelitian Yuke, dkk (2005).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat kinerja pribadi auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat kinerja pribadi auditor dapat menurunkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Yuke, dkk (2005) dan Puji (2005).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keinginan untuk berhenti bekerja berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan keinginan untuk berhenti bekerja dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yuke, dkk (2005) dan Puji (2005).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh positif signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dapat meningkatkan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Hasil penelitian ini berbeda dengan Yuke, dkk (2005).

Model yang diajukan peneliti menunjukan adanya beberapa hirarki dalam kausalitasnya, tingkat kinerja pribadi auditor selain dibentuk oleh variabel manifesnya, juga memiliki hirarki atau dipengaruhi oleh harga diri. Dengan demikian upaya mengendalikan penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit tidak dapat mengesampingkan harga diri atau ambisi yang ada pada auditor. Besarnya pengaruh harga diri terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit secara tidak langsung melalui tingkat kinerja pribadi auditor sebesar 0.0525, pengaruhnya memiliki karakteristik sangat signifikan dengan arah negatif terhadap tingkat kinerja pribadi auditor, dan tingkat kinerja pribadi auditor berpengaruh sangat signifikan dengan arah negatif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. Jadi untuk menurunkan penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit tingkat kinerja pribadi auditor harus ditingkatkan dan harga diri (ambisi) harus diturunkan.

Variabel lokus kendali dan komitmen pada organisasi juga memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit melalui tingkat kinerja pribadi auditor seperti variabel harga diri. Keduanya bahkan memiliki hirarki melalui variabel lain yaitu keinginan untuk berhenti bekerja, sehingga besarnya pengaruh tidak langsung lokus kendali sebesar -0.1216 merupakan gabungan dari dua hirarki tersebut, demikian juga dengan pengaruh tidak langsung komitmen pada organisasi sebesar -0.5386. Pengaruh lokus kendali memiliki karakteristik tidak signifikan terhadap tingkat kinerja pribadi auditor dan keinginan untuk berhenti bekerja, sehingga dapat diabaikan. Namun komitmen organisasi signifikan pada keduanya dengan arah negatif, sehingga pengaruhnya tidak dapat

diabaikan. Jadi untuk menurunkan penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit, komitmen terhadap organisasi harus ditingkatkan.

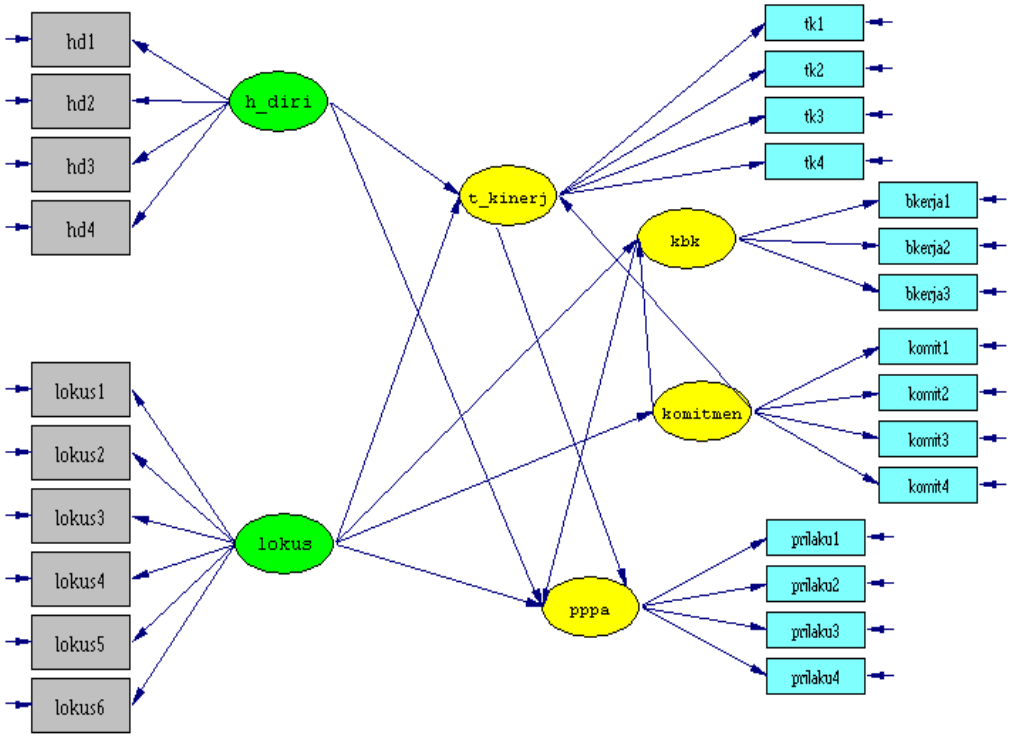
BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini telah menemukan model struktural yang dapat menjelaskan kausalitas penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit, dalam model ini terungkap lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor, keinginan untuk berhenti kerja dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.Dalam pnelitian ini ditemukan juga tanggapan auditor terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor, keinginan untuk berhenti kerja, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dan komitmen pada organisasi mayoritas berada pada tingkatan sedang. Berdasarkan hasil ini peneliti menyimpulkan :

1. Model yang dapat menjelaskan kausalitas lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor, keinginan untuk berhenti kerja dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit adalah sebagai berikut :



2. Lokus kendali memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. (λ= 0.0635, t-hit = 2.717).
3. Tingkat kinerja pribadi auditor memberikan pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. (λ= -01653, t-hit = -6.111).
4. Keinginan untuk berhenti bekerja memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. (λ= 1.0256, t-hit = 10.1691).
5. Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. (λ= 0.1221, t-hit = 4.844).

B. SARAN

Model yang ditemukan menunjukan beberapa variabel yang menjelaskan penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit memiliki kausalitas yang bersifat hirarki. Terlihat dalam model tingkat kinerja pribadi auditor dipengaruhi harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, lokus kendali dan komitmen pada organisasi, berarti dalam upaya mengendalikan tingkat kinerja pribadi auditor agar penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dapat diminimalkan tidak dapat mengabaikan variabel harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, lokus kendali dan komitmen pada organisasi. Demikian juga terhdap variabel keinginan untuk berhenti bekerja yang memiliki hirarki dengan lokus kendali dan komitmen pada organisasi, dan komitmen pada organisasi yang memilikii hirarki dengan lokus kendali.

Berdasarkan adanya hirarki tersebut peneliti menyarankan dalam upaya menekan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit harus dimulai dari harga diri dalam kaitannya dengan ambisi dan lokus kendali. Unsur-unsur yang ada dalam kantor akuntan publik harus menjaga agar keinginan maju pada auditor (ambisi) ditempuh dengan cara yang baik atau legal, auditor juga harus meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan diri terhadap peristiwa yang menimpanya, terutama yang berkaitan dengan klien.

C. KETERBATASAN

Meningkatnya ambisi (harga diri), kemampauan pengendalian diri (lokus kendali), tingkat kinerja, keinginan untuk berhenti bekerja, dan komitmen pada organisasi para auditor dalam KAP-nya merupakan juga permasalahan sosial, sehingga dapat menjelaskan lebih komprehensip terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit bila melibatkan

faktor-faktor sosial tesebut. Banyak teori telah menjelaskan bahwa faktor pendapatan, lingkungan kerja, jumlah perusahaan yang ada disekitar KAP, gaya kepemimpinan dan beberapa faktor sosial lain sangat mempengaruhi muculnya variabel-variabel di atas.

Penelitian ini belum menyertakan faktor-faktor sosial tersebut, sehingga meskipun hasil penelitian sudah dapat menjelaskan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit, namun belum dapat menjelaskan apakah juga berkaitan dengan persoalan sosial indvidu auditor. Peneliti menduga akan diperoleh penjelasan berbeda meskipun variabel dan model yang digunakan sama bila KAP yang dianalisis dikhususkan pada KAP ternama atau memiliki kemampuan finansial besar.

DAFTAR PUSTAKA

Alderman, CW., and J.W. Deitrick, 1978, "Survey of The Impact of Time Budgets on Audit Performance," In Proceeding , 456-474, *American Association Southeastern Regional Meeting*, Sarasota, Florida.

Akhmad S. U, 2005. "Pengaruh Orientasi Etika terhadap Hubungan Antara Time Pressure dengan Perilaku Premature Sign-Off Prosedur Audit", *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol. 5 No. 2 Agustus 2005, 194-212.

Augusty F, 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen,* UNDIP, Semarang.

Barbara G. T & Linda J. F, 1996. *Using Multivariate Statistics,* California State University, Nortoridge.

Bimo W, 1991. "Hubungan antara Persepsi Mengenai Sikap Orang Tua dengan Harga Diri Para Siswa Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas (SMA) di Propinsi Jawa Tengah", *Tesis Tidak Dipublikasikan,* UGM.

Budi C, 2006. "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional-Transformasional dan Internalitas Locus Of Control dengan Intensi Turn Over pada Agen Penjualan Asuransi di PT Asuransi Jiwa Jaminan 1962 Regional Jateng", *Tesis Tidak Dipublikasikan,* UGM.

Cristina S, 2003. "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit", *Tesis Tidak Dipublikasikan,* UGM.

Donelly, David P., Jeffrey J. O., and David Q., 2003, " Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors Personal Characteristiss," *Journal of Behavioral Research In Accounting*: Vol 15: 87-107.

Ferris, K., 1981, " Organizational Commitment and Performance in A Profesional Accounting Firm." *Accounting Organizations and Society* 6: 317-325.

Gable, M., and F. Deangello, 1994, "Locus of Control, Machiavellianism, and managerial Job performance," *Journal of Psychology*128: 599-608.

Imam G & Fuat, 2005. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kinicki, A. J., and R. P. Vecchio, 1994, "Influences on The Quality of Supervisor-Subordinate Relations: "The Role of Time-Pressure", *Organizational Behavior* 15: 75-82.

Kodir & Didik A, 2003. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Karyawan untuk Berpindah (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)", *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi,* Vol 2 Januari 2003, 46-63.

Luthans, F., D. Bacack, and L. Taylor, 1987, "Organizational Commitment: Analysis of Antecedents", *Human Relations* 40(4): 219-236 Luth, Nursal, 1995, *Sosiologi,* Jakarta: PT Galaxy Puspa Mega.

Margheim, L., and K. Pany, 1986, "Quality Control Premature Sign Off, and Underreporting of Time: Some Empirical Findings" *Auditing: Journal of Practice and Theory* 7:50-63.

Malone, C.F., and R.W. Robberts, 1996, "Factors Associated With The Insidence of Reduced Audit Quality Behaviors", *Auditing: A Journal of Parctice and Theory* 15(2) 49-644.

Mowday R., L. W. Porter, and R.M. Steers, 1982, *Employee-Organizational Linkages,* New York, NY: Academic Press.

Muhammad F.H, 2003. "Keterkaitan Faktor-Faktor Organisasional, Individual, Konflik Peran, Perilaku Etis dan Kepuasan Kerja Akuntan Manajemen", *Tesis Tidak Dipublikasikan,* UGM.

Muhsin, 2004. "Pengaruh Desentralisasi, Sistem Pengendalian Akuntansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pemda", *Tesis Tidak Dipublikasikan,* UGM.

Organ, d.W., and C.N. Greene, 1974, "The Perceived Purposefullnesso of Job Behavior: Antecedents of Consequences", *Academy of Management Journal*, 17: 69-78.

Outley, D., and B. Pierce, 1995, "The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of The Impact of Leadership Style", *Accounting, Organizations, and Society* 20: 405-420.

Porter, L. Steers, R. Mowday. R, and Boulian P., 1974, ”Organizational Commitment, Job satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology*: Vol. 59.

Priyono, P.P, 2002. “Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol 5 (1) Januari, 119-136.

Puji M, 2005. “Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakterisrtik personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)”, *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol 5 No. 2 Agustus 2005, 213-226.

Putri N, 2005. “Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender dan Equity Sensitivity)”, *SNA VIII Solo*, 15-16 September, 617-630.

Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, (Judul asli *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 8th edition*) Jilid I, Penerjemah hadyana Pujaatmaka, jakarta: PT Prenhallindo.

Rhode, J.G., 1978, “ Survey on The Influence of Selected Aspects of The Auditor’s Work Environment on Professional Performance of Certified Public Accountants.” *Issued as The Independent Auditor’s Work Environment: A Survey*, New York, NY: American Institute of Certified Public Accountants.

Retno P. A. K, 2005. “Locus Of Control sebagai Moderator Hubungan antara Persepsi tentang Dukungan Organisasi dan Kepercayaan terhadap Pemimpin dengan Komitmen Organisasi”, *Tesis Tidak Dipublikasikan*, UGM.

Robert G. H, 1997. “Pengaruh Pendidikan Formal, Pengalaman dan Locus Of Control pada Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kinerja/Kepuasan Kerja”, *Tesis Tidak Dipublikasikan*, UGM.

Solar, D., and D. Bruehl, 1971, “Machiavellianism and Locus of Control: Two Conceptions of Interpersonal Power.” *Psychological Reports* 29: 1079-1082.

Spector, P. G. , 1982, “Behavior in Organization As A Function of Employee’s Locus of Control” *Psycological Bulletin* 91: 482-497.

Saifuddin A, 2002. *Penyusun Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar Ofset, Yogyakarta.

Santy S, 2005. "Determinan dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor", *Tesis Tidak dipublikasikan*, UGM.

Siti N.K., 2005. "Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi* Vol 5 No. 2 Agustus 2005, 140-160.

Sri M, 1991. *Statistika Untuk Ekonomi*, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta.

Taufikur R, 2004. "Peran Komitmen pada Tujuan dan Lokus Of Control dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial", *Tesis Tidak Dipublikasikan*, UGM.

Yuke I., Thio, A.P., Mukhlasin., "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit", *Makalah SNA VIII Solo*, 15-16 September, 929-940.

Yunianto P, 2000. "Analisa Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jateng", *Tesis Tidak Dipublikasikan*, UGM.

Zainuddin, S.P. 2002. *Komitmen Organisasi*, ***www.e-psikologi.com***

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN
PENELITIAN KEMITRAAN

1. Judul Penelitan	: **Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit**
2. Bidang Ilmu Penelitian	: Ekonomi (Akuntansi)
3. Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	: **Erni Suryandari F, SE, MSi**
b. Jenis Kelamin	: Perempuan
c. NIP	: 143040
d. Pangkat/Golongan	: III b
e. Jabatan Fungsional	: Asisten Ahli
f. Fakultas/Program Studi	: Ekonomi/Akuntansi
4. Jumlah Tim Peneliti	: 3 orang
5. Lokasi Penelitian	: Yogyakarta, Surakarta, Semarang
6. Kerja sama dengan institusi lain	
a. Nama Institusi	: LP3 UMY
b. Alamat	: Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul Yogyakarta 55183
c. Telepon/Faks/e-mail	: (0274) 387656 / Fax (0274) 387646
7. Lama Penelitian	: 6 bulan
8. Biaya	: Rp. 3.500.000,00

Yogyakarta, 31 Oktober 2008

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Misbahul Anwar, SE, M.Si.
NIK. 143.014

Peneliti

Erni Suryandari F, SE, MSi.
NIK. 143.040

LAPORAN PENELITIAN KEMITRAAN

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit

The Influence of Auditor Personal Characteristics on Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior

Oleh:
Erni Suryandari F, SE. MSi
(Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi)

Sumber Biaya: LP3 UMY
No. Rekomendasi:

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
TAHUN 2008