

## ANALISIS *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR*: SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR

**Agus Wahyudin**✉

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

**Indah Anisykurlillah**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

**Dwi Harini**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia  
Gedung C6, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50229

Diterima: 22 Mei 2010. Disetujui: 9 Juni 2010. Dipublikasikan: September 2011

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor, *turnover intention* dan pengaruh kinerja pada perilaku *dysfunctional audit*. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dalam bentuk kuesioner dimana subjek penelitiannya adalah para auditor yang bekerja untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jateng. *Structural Equation Modeling (SEM) and Linear Structural Relationship (LISREL)* digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah *locus of control* berpengaruh secara bermakna pada kinerja auditor, *turnover intention*, sangat berpengaruh pada *dysfunctional audit behavior*. Sebaliknya, *locus of control* dan *turnover intention* tidak berpengaruh pada *dysfunctional audit behavior*.

### Abstract

*This research aims at finding out the influence of locus of control on the performance of auditor, the influence of locus of control and performance on turnover intention and the influence of locus of control, turnover intention, and performance on dysfunctional audit behavior. The data used are auditors, worked for Accountant Public Office in Central Java. SEM and LISREL are used to test the hypothesis. The results of study are locus of control, auditor performance, turnover intention influence significantly dysfunctional audit behavior. However, both locus of control and turnover intention are not influential.*

© 2011 Universitas Negeri Semarang

**Keywords:** *locus of control; turnover intention; auditor performance; dysfunctional audit behavior*

---

### Pendahuluan

Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempu-

nyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit. Sementara perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perbedaan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* diantaranya adalah karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor yang mempengaruhi penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* secara langsung diantaranya adalah *locus of control*, *turnover intention*, dan kinerja (Donnelly *et al.*, 2003; Maryanti, 2005; Anastasia & Mukhlisin, 2005). Individu dengan *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya serta strategi yang dipilih dalam menyelesaikan sebuah permasalahan cenderung bersifat reaktif (Ardiansah, 2003). Hal ini diperkuat dengan penelitian Reed *et al.* (1994) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap perilaku.

Gable & Dangelo (1994) menemukan bukti secara empiris bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara individu dengan *locus of control* eksternal dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal. Manipulasi atau kecurangan dalam konteks auditing akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsi. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor. Seorang auditor yang memiliki *locus of control* eksternal lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsi karena perilaku disfungsi disini dipandang sebagai alat atau cara yang digunakan untuk meraih tujuan.

Seorang auditor yang memiliki *locus of control* internal akan berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya akan mendatangkan hasil sehingga tingkat kinerjanya juga tinggi. Sehingga dapat dipahami juga bahwa *locus of control* eksternal sebagai kebalikan dari *locus of control* internal menunjukkan kinerja yang rendah bila dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* internal. Selain itu, beberapa penelitian juga telah menemukan hubungan yang signifikan antara *locus of control* internal dan masa jabatan (Donnelly *et al.*, 2003). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada internal lebih kecil dari pada eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini disebabkan karena seorang auditor yang memiliki *external locus of control* percaya bahwa hasil merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang dan kemujuran, bukan dari usaha mereka sendiri, sehingga mereka tidak mempunyai keyakinan yang tinggi dan mudah merasa tidak berdaya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi sehingga keinginan berpindah kerja yang ada dalam dirinya meningkat.

Malone & Roberts (1996) menemukan bukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *turnover intention* dengan *dysfunctional audit behavior* karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini berarti bahwa seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsi yang disebabkan oleh penurunan tingkat ketakutan akan dijatuhkannya sebuah sanksi apabila perilaku disfungsi tersebut terdeteksi.

Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang ada di Jawa Tengah dengan responden para akuntan junior dan akuntan senior karena mereka memiliki potensi yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku disfungsi. Hal ini yang membedakan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya.

Kontribusi penelitian ini adalah untuk menambah bukti empiris tentang pengaruh karakteristik personal audit dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dan memperkuat penelitian sebelumnya berkenaan dengan adanya hubungan antara karakteristik personal auditor dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*.

## Metode

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah yang telah terdaftar pada buku direktori tahun 2008. Adapun jumlah KAP di Jawa Tengah terdiri dari 20 KAP yang tersebar di kota Semarang, Solo dan Purwokerto. Pengambilan sampel dilakukan secara non probabilitas atau pemilihan non random yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*), yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran, 2006). Yaitu auditor yang terdapat di setiap kantor akuntan publik baik auditor senior maupun auditor junior. Hal ini dikarenakan para auditor senior dan junior lebih banyak terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* daripada karyawan lainnya pada kantor akuntan publik.

Variabel dependen (*endogen variable*) dalam penelitian ini adalah *dysfunctional audit behavior*, *turnover intention* dan kinerja. Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu: *premature sign off*, *altering or replacing audit procedures*, dan *underreporting of time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly *et al.* (2003). Empat item berhubungan dengan masing-masing dari tiga tipe perilaku *dysfunctional audit*. Item-item tersebut didesain untuk mengukur bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku disfungsi.

Tiga item pertanyaan digunakan untuk menilai tingkat keinginan berpindah kerja responden yaitu dalam waktu dekat (dalam 2 tahun), jangka menengah (dalam 5 tahun), dan dalam jangka panjang (sampai pensiun). Kinerja diukur dengan menggunakan versi modifikasi dari Mahoney *et al.* (1963) dalam Donnelly *et al.* (2003) yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Responden diminta untuk mengevaluasi kinerja individualnya sendiri dengan memperhatikan 6 dimensi kinerja yaitu perencanaan, *investigasi*, *koordinasi*, *supervisi*, *staffing*, dan *representasi*.

Variabel Independen (*eksogen variable*) dalam penelitian ini adalah variabel *locus of control* dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing terdiri dari dua pertanyaan yang harus dipilih oleh responden. Pengukuran semua variabel menggunakan 7 point skala likert (*likert scale*) yaitu (1) Sangat Tidak Setuju sampai dengan (7) sangat Setuju.

Teknik pengumpulan data merujuk pada jumlah KAP di Jawa Tengah yang terdaftar pada buku direktori 2008 adalah 20 KAP, setiap KAP tidak diketahui berapa jumlah auditornya sehingga setiap KAP akan diberi kuesioner untuk 15 orang. Jumlah responden yang dibutuhkan sebagai sampel adalah 130 orang berdasarkan jumlah total indikator (26 indikator) dikalikan dengan lima sesuai dengan anjuran Ghazali dan Fuad (2005) dengan pertimbangan penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program *Linear Structural Relationship* (LISREL).

Analisis deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, jabatan di KAP, dan masa kerja. Analisis deskriptif ini juga digunakan untuk mengukur tendensi sentral (*mean*, median, *maximum*, *minimum*) dan distribusi (pengujian normalitas data). Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 16.

Pengukuran konstruk dan hubungan antar variabel akan dinilai dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dari paket software statistik LISREL (*Linear Structural Relationship*) 8.3. SEM adalah pendekatan statistik komprehensif untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel yang ditemukan dan variabel laten. Pemilihan penggunaan SEM dari paket software statistik LISREL didasarkan atas keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh SEM dibandingkan dengan teknik analisis multivariate biasa seperti regresi berganda dan analisis faktor.

Penggabungan pengujian model struktural dan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tak terpisahkan dari SEM dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis. Proses SEM mencakup delapan langkah yang harus dilakukan, yaitu: konseptualisasi model, penyusunan diagram alur (*path diagram construction*), spesifikasi model yang menggambarkan sifat dan jum-

lah parameter yang diestimasi, identifikasi model, estimasi parameter, penilaian model fit, modifikasi model dan *validasi* silang.

## Hasil dan Pembahasan

Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi di mana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja melibatkan kegiatan manajerial seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, negosiasi dan representasi. *Dysfunctional audit behavior* terjadi dalam situasi di mana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri (Gable & Dangelo, 1994). Hal ini berarti bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsi karena penyimpangan perilaku disini dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Hal ini juga dilakukan oleh seorang auditor agar ia dapat bertahan dalam organisasi sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkat *turnover* auditor tersebut sehingga dapat dipahami bahwa kinerja berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* serta *turnover intention*.

**Tabel 1.** Deskripsi Responden

	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	71	54,2
	Wanita	60	45,8
	Total	131	100,0
Umur	< 25	36	27,5
	25 – 30	34	26,0
	31 – 35	33	25,2
	36 – 40	19	14,5
	> 40	9	6,9
	Total	131	100,0
	Pendidikan	D3	16
S1		92	70,23
S2		23	17,6
Total		131	100,0
Jabatan	Junior	76	58,0
	Senior	55	42,0
	Total	131	100,0
Lama Kerja di KAP	< 3	53	40,5
	3 – 6	52	39,7
	7 – 9	9	6,9
	10 – 12	4	3,1
	> 12	13	9,9
	Total	180	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah

Jumlah kuesioner total yang dikirimkan adalah sebanyak 180 eksemplar yang disebar untuk 12 Kantor Akuntan Publik yang bersedia mengisinya, jumlah tersebut sangat relevan karena telah mewakili seluruh wilayah yang ada di Jawa Tengah. Jumlah kuesioner yang kembali adalah 140 eksemplar. Pengiriman kuesioner ditindak lanjuti secara langsung agar didapat responden yang relatif banyak guna keperluan analisis. Tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) adalah sebesar  $140/180 = 77,78\%$  dan tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan (*usable response rate*) adalah sebesar  $131/140 = 93,57\%$ .

Identitas responden yang diungkap dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama kerja di KAP. Rincian selengkapnya ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 2.** Normalitas data

Variabel	Skewness		Kurtosis		Skewness dan Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
LC1	-0.833	0.405	-2.776	0.006	8.399	0.015
LC2	-1.204	0.229	-2.649	0.008	8.467	0.014
LC3	-1.204	0.229	-1.960	0.050	5.289	0.071
LC4	-1.150	0.250	-1.844	0.065	4.723	0.094
LC5	-1.143	0.253	-2.093	0.036	5.686	0.058
DA1	-0.226	0.821	-2.915	0.004	8.549	0.014
DA2	-1.681	0.093	-3.504	0.000	15.102	0.001
DA3	-1.322	0.186	-3.057	0.002	11.097	0.004
DA4	-1.010	0.312	-2.534	0.011	7.443	0.024
DA5	-0.824	0.410	-2.530	0.011	7.079	0.029
DA6	-1.516	0.129	-2.922	0.003	10.836	0.004
DA7	-1.753	0.080	-1.726	0.084	6.055	0.048
DA8	-1.700	0.089	-2.784	0.005	10.642	0.005
DA9	-1.504	0.133	-2.481	0.013	8.419	0.015
DA10	-1.064	0.287	-2.030	0.042	5.256	0.072
DA11	-1.359	0.174	-3.079	0.002	11.326	0.003
DA12	-1.220	0.222	-3.607	0.000	14.497	0.001
TI1	-0.894	0.371	-1.984	0.047	4.736	0.094
TI2	-1.587	0.113	-2.168	0.030	7.218	0.027
TI3	-1.811	0.070	-1.803	0.071	6.531	0.038
KN1	0.663	0.507	-1.333	0.182	2.218	0.330
KN2	0.606	0.545	-2.725	0.006	7.792	0.020
KN3	-0.784	0.433	-2.100	0.036	5.027	0.081
KN4	0.006	0.996	-2.891	0.004	8.358	0.015
KN5	0.394	0.694	-2.227	0.026	5.113	0.078
KN6	0.909	0.364	-1.325	0.185	2.581	0.275

Sumber: Data Primer yang Diolah

Langkah berikutnya adalah melihat normalitas dari masing-masing indikator penelitian. Justifikasi normal atau tidaknya suatu variabel dilihat dari *P-value* di mana distribusi normal di-

tunjukkan dengan nilai di atas 0,05. Perhitungan dilakukan dengan PRELIS pada Program LISREL yang hasilnya ditampilkan pada Tabel 2.

Selanjutnya pada Tabel 3 menunjukkan bahwa signifikansi untuk *skewness* adalah sebesar 0,115; untuk *kurtosis* 0,649 dan untuk *chi square* adalah sebesar 0,260 yang semuanya di atas 0,05. Berarti asumsi normalitas secara multivariate telah terpenuhi pada data dan analisis SEM dapat dilakukan.

**Tabel 3.** Normalitas Data Multivariate

Skewness			Kurtosis			Skewness dan Kurtosis	
Value	Z-Score	<i>p-value</i>	Value	Z-Score	<i>p-value</i>	Chi-Square	<i>P-Value</i>
144.243	-1.578	0.115	-3.281	-0.455	0.649	2.696	0.260

Sumber: Data Primer yang Diolah

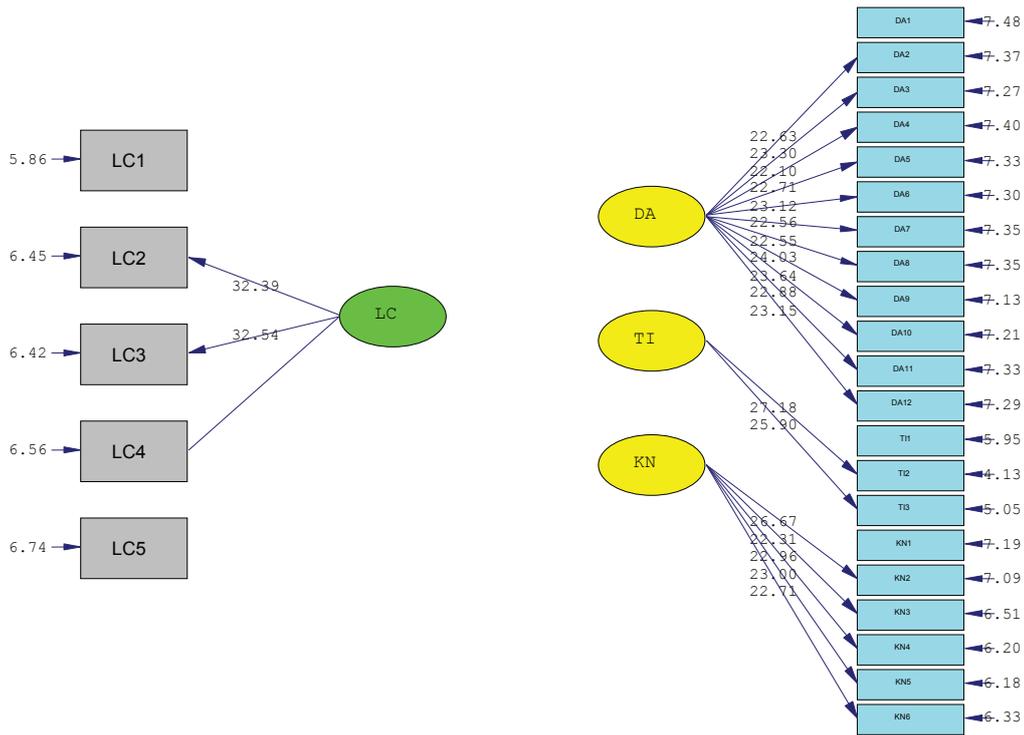
Selain normalitas data, prasyarat untuk melakukan uji hipotesis adalah uji multikoleniaritas. Asumsi *multicollinearity* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel eksogen yang diteliti. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji *multicollinearity*, karena variabel eksogen dalam penelitian ini hanya ada satu.

Estimasi ini juga sekaligus untuk menguji persyaratan statistik yang diperlukan dan menguji hipotesis penelitian. Tampak pada Gambar 2 di bawah bahwa nilai *chi square* adalah sebesar 327,48 pada df sebesar 290 dengan *P-value* sebesar 0,06411 dan RMSEA sebesar 0,032. Tampak bahwa nilai *P-value* di atas 0,05 dan RMSEA di bawah 0,08 yang menunjukkan bahwa model struktural adalah fit. Model tersebut dilakukan dengan menambahkan error antara DA4 dengan DA5, DA7 dengan DA8 dan KN1 dengan KN2 yang merupakan indikator dalam satu konstruk laten yang sama. Gambar 2 adalah hasil estimasi untuk identifikasi model struktural.

Pengujian hipotesis dengan melihat T Value pada persamaan struktural ditunjukkan pada Gambar 3. LISREL juga menyediakan *output path diagram* dengan nilai T Value dan hubungan yang tidak signifikan dinyatakan dengan warna merah.

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang dikembangkan ditunjukkan dari Tabel 4. Hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *external locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja diterima secara statistik, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang mempunyai *external locus of control* cenderung mempunyai tingkat kinerja yang lebih rendah. Rendahnya tingkat kinerja auditor ini disebabkan karena seorang auditor dengan *external locus of control* cenderung mempunyai keyakinan bahwa hasil atau *outcome* adalah merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang, kemujuran dan takdir, bukan berasal dari usahanya sendiri. Jadi ketika seorang auditor sudah tidak yakin dengan usahanya sendiri dalam melakukan pekerjaan, apapun usaha yang dilakukan tidak akan maksimal sehingga kinerja sebagai fungsi yang jelas dari usaha atau *effort* juga tidak akan maksimal. Penelitian ini berhasil mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Kartika & Wijayanti (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *external locus of control* dengan kinerja.

Hipotesis dua (H2) yang mengatakan *external locus of control* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* ditolak secara statistik, sehingga dapat dipahami bahwa pada kenyataan di lapangan *external locus of control* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini masih menjabat sebagai auditor junior yaitu sebanyak 76 responden serta baru bekerja kurang dari 3 tahun. Hal ini dapat dipahami bahwa responden sebagai auditor junior masih kurang memiliki pengalaman kerja, sehingga tujuan tertentu yang ingin diperoleh seorang auditor dengan bekerja di KAP belum terpenuhi. Diantaranya yaitu seorang karyawan bekerja di KAP hanya sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik, sehingga bertahan dalam KAP adalah strategi terbaik yang bisa ditempuh sebelum tujuannya tercapai. Selain itu, hal lain yang menyebabkan *external*



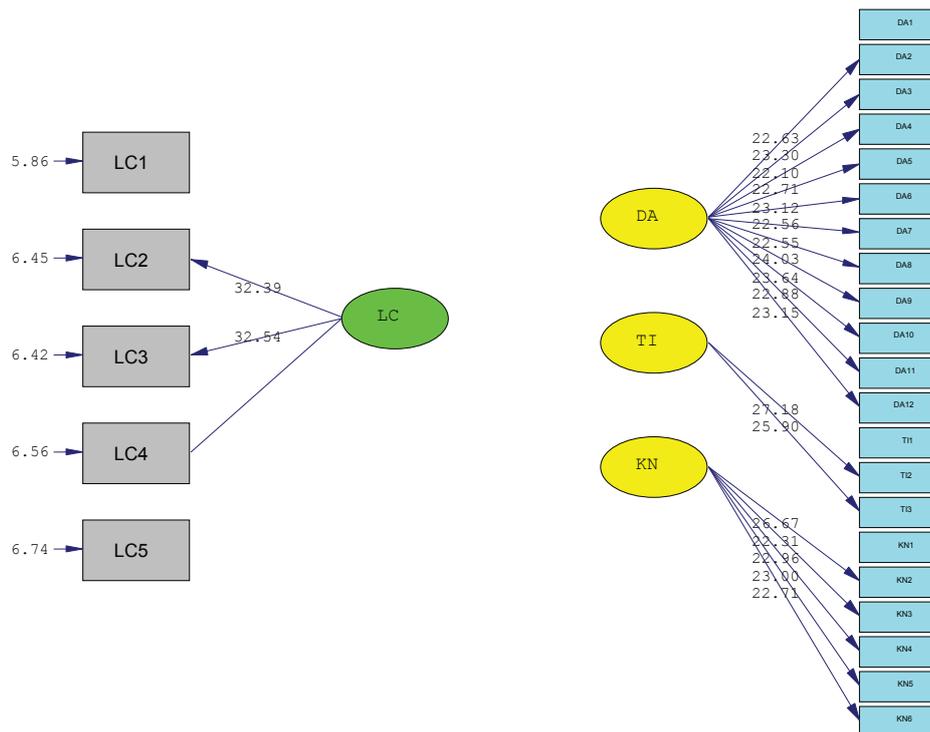
Chi-Square=327.48, df=290, P-value=0.06411, RMSEA=0.032

Sumber: Data Primer yang Diolah

**Gambar 2.** Path Diagram Full Model

*locus of control* tidak berhubungan positif dengan *turnover intention* yaitu semakin ketatnya persaingan dunia kerja. Seorang auditor yang memiliki *external locus of control* percaya bahwa hasil merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang dan kemujuran, bukan dari usaha mereka sendiri, sehingga mereka tidak mempunyai keyakinan yang tinggi dan mudah merasa tidak berdaya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi, seperti misalnya banyaknya beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang auditor. Hal ini dapat menyebabkan bertambahnya keinginan berpindah kerja. Akan tetapi, seorang auditor mungkin harus berfikir ulang untuk melakukannya, karena semakin ketatnya persaingan di dunia kerja menyebabkan langkanya peluang alternatif yang ada. Kondisi ini dipersulit lagi dengan rendahnya tingkat kinerja auditor yang mempunyai *external locus of control*, sehingga strategi terbaik yang dapat dipikirkan adalah bertahan dalam organisasi, dalam hal ini KAP. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Donnelly *et al.* (2003) yang menemukan bahwa *external locus of control* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian lain membuktikan bahwa ada faktor lain yang lebih mendorong seorang auditor untuk melakukan *turnover intention*. Dalam penelitian Suwandi & Indriantoro (1999) menyatakan bahwa variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa *external locus of control* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* diterima, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang mempunyai *external locus of control* cenderung mempunyai tingkat penerimaan yang tinggi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Penelitian ini berhasil mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Anastasia (2007) yang menyatakan bahwa *external locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005). Individu dengan *external locus of control* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau *outcome* dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh



Chi-Square=327.48, df=290, P-value=0.06411, RMSEA=0.032

Sumber: Data Primer yang Diolah

**Gambar 3.** Path Diagram dengan T Value

hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional audit behavior*. *Dysfunctional audit behavior* disini dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima secara statistik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.*,(2003). Hal ini berarti semakin tinggi kinerja seorang auditor, tingkat *turnover intention* akan cenderung menurun. Hal ini dapat dipahami kebenarannya, ketika seorang auditor memiliki kinerja yang semakin bagus, maka akan semakin besar kesempatan untuk dipromosikan sehingga tingkat *turnover intentionnya* rendah.

Hipotesis lima (H5) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior* secara statistik diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja seorang auditor maka akan semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dan juga sebaliknya. Hal ini senada dengan penelitian Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya dibawah standar memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri. Jadi, penerimaan auditor atas perilaku disfungsi akan lebih tinggi apabila auditor memiliki persepsi kinerja yang rendah atas dirinya. Hal ini terjadi karena seorang auditor merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri.

Hipotesis enam (H6) yang menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kenyataannya dilapangan tidak terdapat pengaruh antara seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja dengan tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu 53 responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dan sebagian besar umur responden kurang dari 25 tahun serta dapat dipahami bahwa 70,23 % responden baru lulus masa pendidikan S1. Hal inilah yang

menyebabkan *turnover intention* tidak berhubungan positif dengan *dysfunctional audit behavior* karena para auditor masih memiliki tingkat idealisme yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang auditor, sehingga auditor akan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin serta mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur, aturan atau kebijakan yang berlaku.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Locus of control eksternal memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja	Diterima
H2	Locus of control eksternal memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Ditolak
H3	Locus of control eksternal memiliki pengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>	Diterima
H4	Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Diterima
H5	Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>	Diterima
H6	<i>Turnover intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i>	Ditolak

Sumber: Data Primer yang Diolah

## Penutup

Kesimpulan yang dapat diberikan yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *external locus of control* terhadap kinerja (T Value -2,67 ( $> \pm 1,96$ )), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *external locus of control* terhadap *turnover intention* (T Value 0,69 ( $< 1,96$ )), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *external locus of control* terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value 2,15 ( $> 1,96$ )), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kinerja terhadap *turnover intention* (T Value -2,31 ( $> + 1,96$ )), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kinerja terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value -2,82 ( $> + 1,96$ )), dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value -1,54 ( $< + 1,96$ )).

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini tidak melakukan uji *non response bias* karena kebutuhan sampel yang besar, variabel *turnover intention* dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 indikator sehingga tidak bisa diuji CFA secara tunggal dan harus digabungkan dengan variabel *locus of control*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut penelitian mendatang disarankan melakukan uji *non response bias* untuk mengetahui perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*), dan menggunakan indikator lebih dari 3 untuk variabel *turnover intention* sehingga bisa dilakukan uji CFA pada masing-masing variabel laten.

## Daftar Pustaka

Anastasia, T. dan Mukhlisin. 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Simposium Nasional Akuntansi VIII,

hal. 929-940

- Ardiansah, M.N. 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Donelly, D. P., J.J. Quirin., dan D. O'Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic. *Behavior Research in Accounting*, Vol. 15, 87-110
- Gable, M. dan F. Dangelo. 1994. Locus of Control, Machiavellianisme, and Managerial Job Performance. *The Journal of Psychology*, 599-608
- Ghozali, I. dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2008. *Direktori Akuntan Publik Indonesia*. Jakarta Indonesia
- Kartika, I. dan P. Wijayanti. 2007. *Locus of Control sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. Simposium Nasional Akuntansi X, hal 1-19
- Malone, C.F. dan R.W. Roberts. 1996. Factor Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 15 No. 2, 49-64
- Maryanti, P. 2005. Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vol. 5 No. 2, 213-226
- Reed, S.A., S.H. Kratchman, R.H. Strawser. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, 31-58
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi keempat*. Jakarta: Salemba Empat
- Suwandi dan N. Indriantoro. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesian*, Vol. 2 No. 2, 173-195