

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi

Oleh :

ARIE SURYANTI

1720050029



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDY MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGESAHAN TESIS

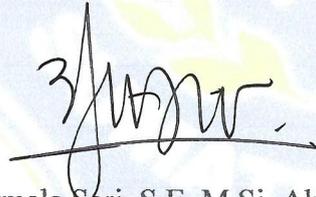
Nama : **Arie Suryanti**
NPM : 1720050029
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi/Akuntansi Sektor Publik
Judul Tesis : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku
Disfungsional Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Asahan

Pengesahan Tesis

Medan, 05 Maret 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak.,Ca

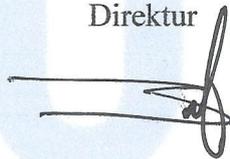
Pembimbing II



Dr. Irfan, S.E., M.M

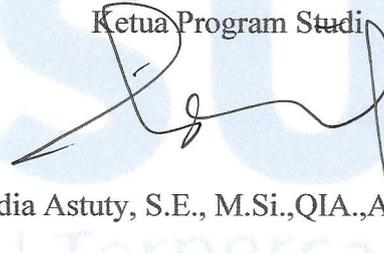
Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP.

Ketua Program Studi



Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si.,QIA.,Ak., CA.CPA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

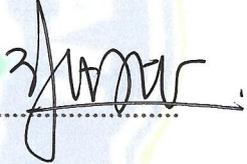
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Kamis, Tanggal 05 Maret 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Eka Nurmala Sari, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

Pembimbing I

1.....

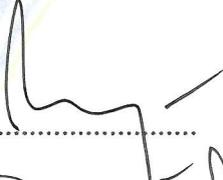
2. Dr. Irfan, S.E., M.M

Pembimbing II

2.....

3. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si.,CA

Penguji I

3.....

4. Dr. Widia Astuty,S.E., M.Si., QIA.,Ak., CA.CPA

Penguji II

4.....

5. Dahrani, S.E., M.Si

Penguji III

5.....

UMSU
Canggih | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Megister pada Program Megister Ilmu Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, megister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 05 Maret 2020

Penulis

ARIE SURYANTI
NPM : 1720050029

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN**

**ARIE SURYANTI
1720050029**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji, (1). pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor, (2). mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional auditor, (3). mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor, (4). mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor. Objek penelitian ini adalah pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 (Tiga Puluh Enam) Auditor dan Pengawas pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, (2). *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, (3). komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Kata Kunci : Tekanan Anggaran Waktu, *Locus of Control*, Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Perilaku Disfungsional Auditor.

**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING AUDITORS
DISFUNCTIONAL BEHAVIOR ON INSPECTORATE
OF ASAHAN DISTRICT**

**ARIE SURYANTI
1720050029**

ABSTRACT

This research aims to (1). understand, analyze and verify the influenced of time budget pressure on the auditor's dysfunctional behavior, (2). understand, analyze and verify the influenced of locus of control on the auditor's dysfunctional behavior, (3). understand, analyze and verify the influenced of professional commitment to the auditor's dysfunctional behavior, (4). understand, analyze and verify the influenced of organizational culture on auditor dysfunctional behavior. The object of this research is the Inspectorate Office of Asahan District. The sample in this research was 36 (Thirty Six) Auditors and Supervisors at the Inspectorate Office of Asahan District. The collection of data was using questionnaire method. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1). time budget pressure affects the auditor's dysfunctional behavior, (2). locus of control affects the auditor's dysfunctional behavior, (3). professional commitment affects the auditor's dysfunctional behavior, (4) organizational culture affect the auditor's dysfunctional behavior.

Keywords: Time Budget Pressure, Locus of Control, Professional Commitment, Organizational Culture, Auditor's Dysfunctional Behavior.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad Rasulullah SAW beserta keluarga dan para sahabat, Amin.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tahapan di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, maka disusunlah tesis yang diberi judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ASAHAN”**

Dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada suami dan anak-anak, Harry Surahman Gunawan, Akram Fathoni Harrie, Athaya Firdausia Harrie dan Ardra Fairuz Harrie, karena mereka adalah semangat dan inspirasi buat penulis untuk memberikan yang terbaik.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu sehingga tesis ini dapat terselesaikan yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulkarnain Nasution, S.H., selaku Inspektur Kabupaten Asahan sekaligus sebagai pimpinan di instansi tempat penulis bertugas.

3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., Ak., CA., QIA., CPA., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan hingga kepada tahap akhir perkuliahan ini.
5. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan merangkap sebagai Komisi Pembimbing yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Dr. Irfan, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si, CA., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, dukungan, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
8. Ibu Dahrani, S.E., M.Si, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan ilmu, arahan, pemikiran, dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.

8. Seluruh bapak dan ibu dosen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pembelajaran kepada penulis dari awal perkuliahan hingga penulis sampai pada tahap ini.
9. Bapak dan Ibu segenap staf di Biro Akademik Pascasarjana yang banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan administrasi perkuliahan dari awal hingga akhir.
10. Segenap keluarga besar pada Inspektorat Kabupaten Asahan yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini
11. Orang-orang terkasih yang amat membantu penulis dan memberikan dukungan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini (Keluarga besar Alm.Bapak Surodjo, Kelas ASP dan segenap keluarga besar penulis).
12. Segenap rekan-rekan angkatan Maksi Tahun 2017 yang telah sama-sama berjuang dan saling memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan sampai dengan tahap ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini sehingga bermanfaat adanya bagi sidang pembaca.

Medan, Februari 2020
Penulis,

Arie Suryanti
NPM. 1720050029

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Perumusan Masalah	12
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.4.1. Tujuan Penelitian	13
1.4.2. Manfaat Penelitian	13
1.5. Keaslian Penelitian	14

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis	16
2.1.1. Teori tentang Perilaku Disfungsional Auditor .	16
2.1.1.1. Pengertian Perilaku Disfungsional Auditor	16
2.1.1.2. Contoh Perilaku Disfungsional Auditor	18
2.1.2. Tekanan Anggaran Waktu (<i>Time Budget Pressure</i>)	22
2.1.2.1. Pengertian Tekanan Anggaran Waktu	22
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Tekanan Anggaran Waktu	23
2.1.3. <i>Locus of Control</i>	26
2.1.3.1. Pengertian <i>Locus of Control</i>	26
2.1.3.2. Tipe-Tipe <i>Locus of Control</i>	27

2.1.4. Komitmen Profesional	30
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Profesional	30
2.1.4.2. Tipe-Tipe Komitmen Profesional	31
2.1.5. Budaya Organisasi	33
2.1.5.1. Pengertian Budaya Organisasi	33
2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	35
2.2. Penelitian yang Relevan	35
2.3. Kerangka Konseptual	44
2.3.1. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	45
2.3.2. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	46
2.3.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	47
2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Perilaku Disfungsional Auditor	48
2.4. Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	50
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.3. Populasi dan Sampel	51
3.4. Definisi Operasional Variabel	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	56
3.5.1. Uji Validitas	57
3.5.1.1. Uji Validitas Tekanan Anggaran Waktu ..	58
3.5.1.2. Uji Validitas <i>Locus of Control</i>	59
3.5.1.3. Uji Validitas Komitmen Profesional	60
3.5.1.4. Uji Validitas Budaya Organisasi	62
3.5.1.5. Uji Validitas Perilaku Disfungsional Auditor	63
3.5.2. Uji Reliabilitas	64
3.6. Teknik Analisis Data	65
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	65

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	67
3.6.3.1. Uji Normalitas	67
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	68
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	69
3.6.4. Uji t Hipotesis (Uji Parsial)	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	70
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
4.1.1.1. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Asahan	70
4.1.1.2. Tupoksi	70
4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner	71
4.1.3. Deskriptif Responden	71
4.1.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
4.1.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.1.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.1.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
4.1.4. Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.1.4.1. Tekanan Anggaran Waktu	76
4.1.4.2. Pusat Kendali (<i>Locus of Control</i>)	77
4.1.4.3. Komitmen Profesional	78
4.1.4.4. Budaya Organisasi	81
4.1.4.5. Perilaku Disfungsional Auditor	83
4.1.5. Statistik Deskriptif	85
4.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.1.6.1. Uji Normalitas	86
4.1.6.2. Uji Multikolinearitas	87
4.1.6.3. Uji Heteroskedastisitas	87
4.1.7. Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda	88

4.1.7.1. Hasil Uji Regresi	88
4.1.7.2. Hasil Uji t Hipotesis (Uji Parsial)	90
4.2. Pembahasan	92
4.2.1. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	92
4.2.2. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	94
4.2.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	96
4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	100
 BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	107
 DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1.	Rekapitulasi Tunggakan Pemeriksaan Khusus Atas Dasar Pengaduan Masyarakat di Kabupaten/Kota Se Sumatera Utara	6
1.2.	Register Surat Perintah Tugas Pemeriksaan Khusus Inspektorat Kab. Asahan	7
2.1.	Tinjauan Peneliti Terdahulu	37
3.1.	Jumlah Sumber Daya Manusia Pada Inspektorat Kabupaten Asahan Tahun 2019	51
3.2.	Definisi Operasional Variabel	52
3.3.	Bobot Skala Likert	56
3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Anggaran Waktu	58
3.5.	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus of Control</i>	59
3.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional	60
3.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	62
3.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Auditor	63
3.9.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	65
4.1.	Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner	71
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
4.6.	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden	75
4.7.	Penjelasan Responden atas Tekanan Anggaran Waktu	76
4.8.	Penjelasan Responden atas Pusat Kendali (<i>Locus of Control</i>)	77
4.9.	Penjelasan Responden atas Komitmen Profesional	78
4.10.	Penjelasan Responden atas Budaya Organisasi	81
4.11.	Penjelasan Responden atas Perilaku Disfungsional Auditor	83
4.12.	Statistik Deskriptif Tekanan Anggaran Waktu (X_1), <i>Locus of Control</i> (X_2), Komitmen Profesional (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4) dan Perilaku Disfungsional Auditor	85
4.13.	Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.14.	Hasil Uji Regresi Linier	89

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual	49
4.1.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	86
4.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran		
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	1
A. Tekanan Anggaran Waktu	3
B. Pusat Kendali (<i>Locus of Control</i>)	4
C. Komitmen Profesional	5
D. Budaya Organisasi	7
E. Perilaku Disfungsional Auditor	9
Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden	11
A. Tabulasi Jawaban Variabel Teskanan Anggaran Waktu	11
B. Tabulasi Jawaban Variabel <i>Locus of Control</i>	12
C. Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen Profesional	13
D. Tabulasi Jawaban Variabel Budaya Organisasi	14
E. Tabulasi Jawaban Variabel Perilaku Disfungsional Auditor	15
Lampiran 3 : Output SPSS	16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran Inspektorat dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih sangatlah besar. Paradigma lama yang menyebutkan bahwa Inspektorat sebagai *watchdog* telah bergeser dengan paradigma baru sebagai *quality assurance* serta fungsi konsultatif. Saat ini Inspektorat dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pengawasan dan kualitas audit dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kualitas pemeriksaan dalam pelaksanaan penugasan audit harus dijaga oleh para auditor agar kepercayaan masyarakat selalu terjaga terhadap institusi pemeriksa. Dalam melaksanakan tugasnya auditor wajib berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan publik. Pemeriksaan menurut Undang-undang Nomor 15 tahun 2004 merupakan suatu proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan kehandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Gerakan reformasi yang terjadi pada tahun 1998 membawa perubahan besar bagi bangsa dan negara Indonesia, khususnya mengenai aspek pemerintahan. Tepatnya pada tahun 1999, Undang-Undang Otonomi Daerah mulai diberlakukan. Pada tahap awal pelaksanaannya, otonomi daerah di Indonesia mulai diberlakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan

Daerah. Setelah diberlakukannya undang-undang ini, terjadi perubahan yang besar terhadap struktur dan tata laksana pemerintahan di daerah-daerah di Indonesia. Otonomi daerah mensyaratkan bahwa salah satu hak wewenang dan kewajiban daerah adalah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewenangan yang luas tersebut menciptakan kesadaran tersendiri bahwa amanat yang dipercayakan negara kepada daerah haruslah dikawal penuh dengan tanggung jawab sehingga dapat terwujud pemerintahan yang baik dan bersih.

Pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan diwujudkan dengan pembentukan lembaga pengawasan internal pemerintah yang secara khusus melaksanakan fungsi pengawasan yang didasari oleh Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang tercantum pada ayat 1 Nomor 4 yaitu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang singkat APIP adalah Inspektorat Jenderal Kementerian, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten / Kota. APIP memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang pengawasan intern. Pengawasan intern didefinisikan sebagai seluruh proses kegiatan audit, review, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Melalui keberadaan APIP, diharapkan dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, ekonomis, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah

ditetapkan dan ketentuan. Selain itu, peranan APIP diharapkan dapat mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government*, mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Predikat yang tidak memuaskan dalam hal kebersihan dari korupsi menimbulkan keraguan terhadap audit yang selama ini dilakukan sebagai salah satu bentuk pengawasan oleh APIP. Dengan kualitas audit yang memadai seharusnya dapat menjadi *warning alert* sebelum terjadinya tindak korupsi. Sistem yang sudah sedemikian rupa dirancang disertai kapabilitas auditor yang terus ditingkatkan ternyata belum cukup memadai membuat para peneliti akuntansi mulai mempertimbangkan aspek personal dari auditor. Salah satu variabel dari akuntansi berperilaku yang mulai banyak diteliti terkait rendahnya kualitas hasil audit adalah perilaku audit disfungsional.

Perilaku disfungsional auditor merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku disfungsional terbagi atas 2 (dua) hal, yaitu perilaku reduksi kualitas audit yang merupakan perilaku disfungsional yang dianggap mengurangi kualitas audit secara langsung dan *underreporting of time* yaitu perilaku disfungsional yang dianggap mengurangi kualitas audit secara tidak langsung (Gustati, 2012).

Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan-tindakan yang dilakukan

auditor dalam pelaksanaan audit yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors*), sedangkan yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of audit time* (Silaban, 2009). *Underreporting of audit time* adalah pelaporan waktu pelaksanaan audit di bawah waktu audit aktual.

Salah satu bentuk utama perilaku audit disfungsional yaitu penerimaan perilaku reduksi kualitas audit. Perilaku reduksi kualitas audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan prosedur audit yang mereduksi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan. Perilaku reduksi kualitas audit dapat dilakukan dengan berbagai cara termasuk penghentian prematur terhadap langkah audit dalam program audit (*premature sign-off*). Penghentian prematur terhadap langkah audit adalah tindakan penghentian terhadap prosedur audit atau tidak melengkapi langkah prosedur audit yang disyaratkan tetapi auditor berani mengungkapkan opini atas laporan keuangan yang diauditnya atau tetap menyampaikan hasil auditnya meskipun tanpa bukti yang kompeten.

Penelitian ini berfokus pada perilaku disfungsional auditor (perilaku reduksi kualitas audit dan *underreporting of time*) yang dipengaruhi oleh *dispositional attributions* (faktor internal) dan *situational attributions* (faktor eksternal). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, yaitu sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai

sosial dan pandangan masyarakat. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor adalah tekanan anggaran waktu, *locus of control* dan komitmen profesional (Silaban, 2009).

Fenomena yang pernah terjadi mengenai perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor (disfungsional auditor) adalah pada kasus PT Kimia Farma. Pada kasus PT Kimia Farma ini, yang dinyatakan oleh Bappepam (Badan Pengawas Pasar Modal) telah menyajikan laba pada laporan keuangannya sebesar 132 Milyar karena adanya pencatatan ganda atas penjualan serta penggelembungan nilai persediaan pada laporan keuangan tahun 2001. PT Kimia Farma terbukti melakukan manipulasi laba sebesar 33 Milyar (Wiwekandari, 2015).

Kemudian fenomena penyimpangan perilaku pada auditor pemerintah yakni kasus suap pada auditor BPK RI yang terjadi di Jawa Barat oleh Pemerintah Kota Bekasi dan Sulawesi Utara oleh Walikota Tomohon (Putra dan Aryanto, 2012). Berdasarkan *economi.okezone.com* dalam Dewi dan Merkusiwati (2016) terdapat 21 kasus korupsi yang menyebabkan kerugian negara hingga Rp 17,02 miliar di mana temuan tersebut berasal dari hasil audit dana tersentralisasi di beberapa lembaga pemerintah pada tahun 2011. Kasus tersebut berimplikasi pada keraguan masyarakat atas kinerja auditor karena tindakan tidak etisnya (Putra dan Aryanto, 2012).

Data perolehan hasil monitoring Inspektorat Provinsi Sumatera Utara yang dipaparkan pada saat Rapat Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Inspektorat Provinsi Sumatera Utara Dan Pemeriksaa Khusus Atas Dasar Kasus

Pengaduan Masyarakat Dengan Pemerintah Kabupaten/Kota se Sumatera Utara

Tahun 2018 dirincikan pada tabel berikut ini :

REKAPITULASI TUNGGAKAN PEMERIKSAAN KHUSUS ATAS DASAR PENGADUAN MASYARAKAT DI KABUPATEN/KOTA SE SUMATERA UTARA TAHUN 2018						
NO	KABUPATEN/ KOTA	JUMLAH PENGADUAN	TINDAK LANJUT			KET
			BELUM	DALAM PROSES	SELESAI	
1	KARO	16 Kasus	2	9	5	
2	P. SIANTAR	18 Kasus	6	3	9	
3	SIMALUNGUN	54 Kasus	40	10	4	
4	DELI SERDANG	84 Kasus	27	41	16	
5	BATUBARA	4 Kasus	2	2	-	
6	DAIRI	8 Kasus	1	2	5	
7	PAK PAK BARAT	4 Kasus	3	-	1	
8	HUMBAHAS	9 Kasus	7	2	-	
9	TEBING TINGGI	3 Kasus	-	1	2	
10	LANGKAT	17 Kasus	9	7	1	
11	BINJAI	1 Kasus	1	-	-	
12	ASAHAN	46 Kasus	41	5	-	
13	TJ. BALAI	Kasus	-	-	-	
14	LABURA	9 Kasus	9	-	-	
15	LAB. BATU	13 Kasus	12	1	-	
16	NIAS BARAT	4 Kasus	3	-	1	
17	P. SIDIMPUAN	1 Kasus	1	-	-	
18	TAPSEL	5 Kasus	5	-	-	
19	NIAS SELATAN	35 Kasus	31	2	2	
20	MEDAN	88 Kasus	69	17	2	
21	TOBASA	23 Kasus	11	4	8	
22	SAMOSIR	14 Kasus	8	5	1	
23	LABUSEL	27 Kasus	24	2	1	
24	PADANG LAWAS	29 Kasus	22	4	3	
25	PALUTA	24 Kasus	15	1	8	
26	TAPTENG	24 Kasus	23	1	-	
27	SIBOLGA	7 Kasus	4	1	2	
28	TAPUT	21 Kasus	7	8	6	
29	MADINA	44 Kasus	31	9	4	
30	NIAS	12 Kasus	9	3	-	
31	SERDANG BEDAGAI	46 Kasus	35	9	2	
32	GUNUNG SITOLI	10 Kasus	4	2	4	
33	NIAS UTARA	4 Kasus	-	4	-	
	JUMLAH	704 Kasus	462	155	87	

Tabel. 1.1. Rekapitulasi Tunggakan Pemeriksaan Khusus Atas Dasar Pengaduan Masyarakat di Kabupaten/Kota Se Sumatera Utara

Berdasarkan fenomena yang sudah dipaparkan sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa auditor pemerintah masih belum mampu untuk mengungkapkan kecurangan yang dilakukan oleh objek pemeriksaan. Perilaku

individu dapat berasal dari refleksi personalitasnya sedangkan faktor-faktor situasional memberi dorongan pada individu tersebut membuat keputusan (Malone dan Roberts 1996). Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan terjadinya perilaku disfungsional auditor. Tekanan anggaran atau merupakan salah satu dari faktor situasional atau faktor eksternal yang dapat menyebabkan perilaku disfungsional auditor. Tekanan anggaran waktu mengarah pada terdesaknya waktu yang timbul saat masa pelaksanaan tugas yang disebabkan oleh terbatasnya alokasi waktu (DeZoort dan Lord, 1997). Auditor yang terjebak antara pemenuhan tugas audit dan kendala alokasi waktu akan mengalami *dilemma* (Cook dan Kelley, 1988). Tekanan ini akan menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsional seperti melewati beberapa proses audit untuk meminimalisasi waktu penugasan. Menurut Willet dan Page (1996) dalam Wintari dkk. (2015) menyebutkan faktor tekanan anggaran waktu merupakan penyebab terbesar menurunnya kualitas audit serta kinerja auditor.

Data perolehan dalam Pemeriksaan Khusus pada Inspektorat Asahan pada tahun 2016, 2017 dan 2018 dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2. Register Surat Perintah Tugas Pemeriksaan Khusus Inspektorat Kab. Asahan

NO	TAHUN	JUMLAH SPT	LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN		
			SELESAI	DALAM PROSES	TIDAK SELESAI
1.	2015	85	14	25	46
2.	2016	91	21	21	49
3.	2017	48	26	12	10
4.	2018	47	18	22	7

SPT = Surat Perintah Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Asahan Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Standar Biaya Khusus Operasional Pengawasan Di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Asahan pada Bab IV Pasal 8 bahwa Jenis dan lama

pengawasan untuk Tim Pengawas berdasarkan jenis pengawasan menerangkan APIP melakukan pengawasan dengan Audit atau Pemeriksaan berupa Penanganan Kasus Pengaduan atau pemeriksaan khusus, dilaksanakan paling lama 6 (enam) hari kerja penugasan pengawasan.

Atas fenomena diatas, maka tekanan anggaran waktu pada Inspektorat Kabupaten Asahan tidak dapat diatasi oleh para auditor, karena masih banyaknya tugas pemeriksaan tidak dapat diselesaikan berdasarkan dari waktu yang telah dialokasikan.

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu kendala bagi auditor dalam pelaksanaan tugasnya, dimana sumber daya berupa waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan tugas seorang auditor terbatas. Ketika auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, maka ia akan berusaha dengan cara apapun untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan, salah satu cara adalah melakukan perilaku disfungsional. Penelitian sebelumnya memprediksi tekanan anggaran waktu memiliki hubungan positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Konsep awal *locus of control* atau pusat kendali diperkenalkan oleh Rotter yang menguraikan bahwa setiap individu memiliki kendali atas berbagai faktor yang terjadi dalam kehidupannya. *Locus of control* ini dapat berupa internal dan eksternal. Kepribadian yang bersifat *locus of control internal* adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. Individu yang mempunyai *locus of control internal* memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya

maupun dalam pekerjaannya. Sebaliknya, *locus of control* eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti, keberuntungan dan nasib (Rotter, 1990). Apabila individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Beberapa penelitian sebelumnya memprediksi bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Komitmen profesional merupakan suatu karakteristik personal dimana terdapat loyalitas dari individu terhadap suatu profesi sehingga ia menerima dan menjunjung tinggi nilai dan tujuan-tujuan profesi tersebut. Komitmen profesional kini sudah berkembang menjadi komitmen profesional yang multidimensi, dimana terdiri atas komitmen profesional afektif, komitmen profesional yang berkontinu, dan komitmen profesional normatif.

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja, dan komitmen diyakini memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Suatu komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi (Aditya dan Wirakusuma, 2014). Dengan loyalitas terhadap profesi dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya sebagai auditor, seorang auditor akan bertindak lebih hati-hati dan cenderung untuk tidak menerima perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit. Faktor tekanan anggaran waktu, *external locus of control* dan komitmen profesional yang dirasakan oleh masing-masing

auditor merupakan perbedaan individual yang diyakini berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Konteks pemberdayaan sumber daya manusia agar menghasilkan auditor yang profesional dengan kinerja tinggi, diperlukan adanya acuan baku bagi organisasi dan nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi yaitu budaya organisasi yang secara otomatis menuntut auditor untuk meningkatkan komitmen kerja bagi organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti memiliki hubungan yang sangat erat. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap peningkatan kinerja individu dan kesuksesan kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang patut untuk dianut adalah *Performance Based Culture*, yaitu pendekatan tata kelola organisasi yang berorientasi pada manusia yang bertujuan untuk mencapai budaya organisasi yang berkinerja tinggi, melalui auditor yang kompeten dan berkontribusi tinggi untuk menjawab tantangan internal dan eksternal dalam era globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat. Setiap posisi dan jabatan memiliki kontribusi yang berbeda terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Kontribusi yang berbeda harus dinilai secara berbeda pula agar para auditor termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kemudian, pada prakteknya apabila sedang dilakukan tahapan proses audit yang dilakukan oleh Auditor dari Inspektorat, fenomena perilaku menyimpang (perilaku disfungsional auditor) yang dilakukan auditor Pemerintah dan individu yang diperiksa karena tidak adanya komitmen profesional terjadi pada tahun

2018, dimana adanya tindakan tangkap tangan oleh kepolisian di Kabupaten Batubara. Dimana tertangkap tangannya 3 (tiga) auditor Inspektorat Kabupaten Batubara menerima uang dari Kepala Desa terkait dalam pemeriksaan anggaran belanja dana desa tahun 2018, dimana ketiga auditor tersebut menjabat sebagai tim pemeriksa dana desa. Maksud dari pemberian uang yang dilakukan oknum Kepala Desa tersebut adalah untuk mempermudah pemeriksaan yang dilakukan oleh ketiga auditor Inspektorat Kabupaten Batubara tersebut yang bermuara terhadap laporan hasil pemeriksaan yang dibuat oleh ketiga auditor tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsional kualitas auditor. Penelitian ini mencoba memberikan informasi baru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor dalam lingkup pemerintahan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Auditor Inspektorat Kabupaten Asahan pada saat melakukan proses audit terkadang menghadapi kendala dalam hal sempitnya waktu dalam menyajikan laporan hasil audit sehingga dikhawatirkan dapat berperilaku yang bersifat disfungsional.
2. *Locus of Control* (pusat kendali) dari masing-masing individu auditor dalam menjalankan tugasnya terkadang memiliki tingkatan pengaruh yang berbeda-beda, sehingga pada aktualnya berbeda-beda dampaknya pada setiap auditor kepada instansi tempat kerja.

3. Para auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan kurang memiliki loyalitas akan tanggung jawab atas pekerjaan dan hal ini berkaitan atas komitmen profesional mereka.
4. *Performance based culture* dari para auditor masih kurang terlihat dan hal itu berpengaruh akan budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Asahan.

1.3. Perumusan Masalah

Penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional dan budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan ?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menguji :

- a. Pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor.
- b. Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional auditor.
- c. Pengaruh komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor.
- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengembangan Ilmu,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Akuntansi Sektor Publik yang berkaitan dengan tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional dan budaya organisasi serta berbagai perilaku disfungsional auditor. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

- b. Manfaat Praktis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Asahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan perilaku disfungsional auditor pemerintah dan merancang kebijakan baru ataupun mengevaluasi kebijakan yang sudah ada

untuk dapat meminimalisir perilaku reduksi kualitas audit, misalnya kebijakan dalam sistem perekrutan auditor, penugasan personel dalam pelaksanaan audit, program pengembangan kompetensi ataupun karakter auditor.

1.5. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Gustati (2013). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Stres Kerja dan *Time Budget Pressure* terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan” (Studi pada Auditor Perwakilan BPKP Sumatera Barat). Penelitian ini meneliti pengaruh *Locus of Control* (LOC), Stress kerja dan *Time Budget Pressure* (TBP) terhadap penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (PDA) yang dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diserahkan pada auditor pada BPKP Sumatera Barat.

Tiga model regresi yaitu *Simple Regression Model* (SRM), *Multiple Regression Model* (MRM) dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Hasil pengujian hipotesis adalah secara partial tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel LOC, Stress, dan TBP terhadap penerimaan PDA. Namun secara

simultan, LOC, Stress, dan TBP berpengaruh signifikan terhadap penerimaan PDA. Implikasi dari penelitian ini adalah, untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, seorang auditor harus memiliki LOC yang baik, dapat mengelola Stres dengan baik, dan memanfaatkan TBP semaksimal mungkin, karena hal ini dapat berpengaruh secara signifikan dalam menghindari perilaku disfungsi dalam audit. Disamping itu ditemukan juga bahwa peranan pemimpin dapat meminimalisir terjadinya PDA. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap penerimaan PDA, seperti independensi, objektivitas, komitmen profesional dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut, maka meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema penelitian Penerimaan Perilaku Reduksi Kualitas Audit, namun tetap terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Teori tentang Perilaku Disfungsional Auditor

2.1.1.1. Pengertian Perilaku Disfungsional Auditor

Menurut Robbins dan Judge (2008) perilaku merupakan salah satu komponen sikap. Sikap adalah pernyataan hasil dari penilaian, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, terhadap objek, individu, atau peristiwa. Tiga komponen dalam sikap adalah kesadaran, perasaan dan perilaku (Hidayat, 2010). Temuan-temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya ancaman terhadap penurunan kualitas audit sebagai akibat perilaku audit disfungsional yang adakalanya dilakukan auditor dalam praktik audit (misalnya; Alderman dan Deirtick, 1982; Kelley dan Margheim, 1990; Pierce dan Sweeney, 2004 dalam Silaban, 2009). Perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama melaksanakan program audit yang dapat mengurangi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996 dalam Silaban 2009).

Menurut Silaban (2009), perilaku disfungsional auditor adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku disfungsional merupakan suatu tindakan yang tidak etis karena akan menurunkan kualitas audit secara langsung ataupun tidak langsung. Donnelly (2003) mengatakan bahwa *“In an auditing context, manipulation or*

deception will manifest itself in the form of dysfunctional audit behavioral. These behaviors are means for the auditor to manipulate the audit process in order to achieve the individual's performance objective". Sementara menurut Sari *et al* (2016) "*Audit dysfunctional behavior is the behavior of auditors in the audit process that is not in accordance with the audit program that has been established or deviate from established standards*". Implikasi dari perilaku disfungsi ini adalah auditor cenderung menghasilkan audit yang kurang berkualitas dan dapat menyesatkan para pengguna laporan tersebut (Sitanggang, 2007). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsi auditor merupakan suatu tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor dengan cara memanipulasi atau melakukan kecurangan pada proses audit untuk mencapai tujuan pribadinya.

Kegagalan auditor untuk melakukan langkah audit yang layak mengacu pada *audit quality reduction behavior* (perilaku reduksi kualitas audit). Perilaku reduksi kualitas audit didefinisikan sebagai tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama perjanjian. Efektivitas audit ini terpengaruh karena auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali dan atau melakukan langkah program audit dengan lengkap (Sososutikno, 2003).

Beberapa perilaku disfungsi auditor yaitu, perilaku *premature sign off* dan *underreporting of time*. Kedua perilaku ini dikategorikan sebagai perilaku yang tidak etis karena auditor memanipulasi laporan kinerja yang dibebankan kepadanya yaitu dengan mengurangi pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dan

melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan (Silaban, 2009).

2.1.1.2. Contoh Perilaku Disfungsional Auditor

1. Perilaku *Premature Sign Off*

Temuan dari penelitian-penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Kelley dan Margheim (1990), Malone dan Robert (1996), Otley dan Pierce (1996), Herrbach (2001) dan Pierce dan Sweeney (2004) menunjukkan selain penghentian prematur prosedur audit, berbagai bentuk tindakan lainnya yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang berpotensi mereduksi kualitas audit. Menurut Silaban (2009) *Premature Sign Off* atau penghentian prematur prosedur audit adalah suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menyelesaikan langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur.

Silaban (2009) menguraikan beberapa tindakan yang berpotensi untuk mereduksi kualitas audit, yaitu :

- a) Review yang dangkal terhadap dokumen klien.

Dalam hal ini auditor tidak memberikan perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.

- b) Pengujian terhadap sebagian item sampel.

Dalam hal ini auditor tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item yang didesain dalam program audit.

- c) Tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas *scope* pengujian apabila terdeteksi bahwa suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.

- d) Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai pengganti pelaksanaan audit.

- e) Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh klien dengan prinsip akuntansi.

- f) Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan cara mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.

- g) Penggantian prosedur audit yang ditetapkan dalam program audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.

- h) Pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor yang tidak mengandalkan bukti audit atas hasil pekerjaan yang dilakukan klien.

- i) Pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan dalam prosedur audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mendokumentasikan bukti audit atas pelaksanaan suatu prosedur audit yang disyaratkan sesuai dengan program audit yang ditetapkan sebelumnya.

Tindakan-tindakan seperti yang disebutkan di atas secara langsung mereduksi kualitas audit karena auditor memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama. Dalam literatur auditing, tindakan-tindakan tersebut dikelompokkan sebagai perilaku reduksi kualitas audit.

Indikator-indikator perilaku disfungsional *premature sign off* :

- a) Auditor percaya tahapan audit selanjutnya hingga tahapan audit selesai tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika diselesaikan.
- b) Audit tahun sebelumnya tidak menemukan badanya masalah pencatatan atau sistem klien.
- c) Pengawas audit tidak setuju (*over time*) dalam setiap penugasan dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan tahapan audit.
- d) Auditor percaya bahwa tahapan audit tidak diperlukan.
- e) Auditor percaya bahwa prosedur audit semula tidak diperlukan.
- f) Audit sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pada bagian ini dengan sistem klien.
- g) Supervisor audit sangat memperhatikan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan langkah audit dan hal tersebut memberikan tekanan.

2. Perilaku *Under - Reporting of Time*

Selain tindakan-tindakan yang mengurangi atau mereduksi kualitas audit secara langsung, terdapat perilaku disfungsional lainnya yang terjadi dalam praktik audit yaitu *underreporting of time*. *Underreporting of time* ini merupakan tindakan menyimpang dari auditor dengan cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit (Hardyan, 2013: 17). Ia menambahkan bahwa tindakan ini merupakan suatu tindakan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas audit. Meskipun auditor telah melaksanakan semua tahapan program audit, perilaku *underreporting of time* dapat mengakibatkan manajemen mengambil sebuah keputusan yang keliru dan tidak relevan berkaitan dengan penetapan waktu pemeriksaan penugasan audit untuk tahun berikutnya. Silaban (2009) menyimpulkan bahwa perilaku *under-reporting of time* dapat dilakukan melalui tindakan seperti: mengerjakan pekerjaan audit dengan menggunakan waktu personal (misalnya bekerja pada jam istirahat), mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk pelaksanaan tugas audit tertentu pada tugas lain yang pengerjaannya dilakukan pada waktu yang bersamaan, dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam mengerjakan prosedur atau tugas audit tertentu.

Realisasi anggaran waktu audit tahun sebelumnya akan menjadi pertimbangan atau faktor penentu dalam penyusunan anggaran. Ketika auditor melakukan tindakan *under-reporting of time*, maka anggaran waktu audit untuk tahun berikutnya menjadi tidak realistis atau tidak relevan. Anggaran waktu yang tidak realistis ini mengakibatkan auditor menghadapi kendala anggaran waktu

dalam menyelesaikan tugas audit pada penugasan berikutnya, dan sebagai akibatnya dapat berdampak pada keberlanjutan dari *under-reporting of time*, selain itu juga akan berdampak pada tindakan reduksi kualitas audit untuk tahun berikutnya (Marfuah, 2011).

Indikator-indikator perilaku disfungsional *underreporting of time* :

- a) *Underreporting of time* meningkatkan kesempatan bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan kemajuan.
- b) *Underreporting of time* meningkatkan penilaian kinerja.
- c) *Underreporting of time* tersebut disarankan oleh pengawas menengah mereka.
- d) Auditor lain juga melakukan *underreporting of time* dan *underreporting of time* ini dilakukan agar bisa bersaing dengan auditor lain.
- e) Auditor tidak percaya prosedur semula akan menemukan suatu kesalahan.
- f) Penyelesaian pekerjaan dengan waktu pribadi mereka dianggap sebagai hal penting untuk bersaing diantara auditor.
- g) Auditor lain melakukan *underreporting* sehingga hal tersebut diperlukan agar dapat bersaing.

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

2.1.2.1. Pengertian Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno: 2003). "*Time budget pressure is a condition in which the auditor is*

required to perform efficiency on time budget that has been prepared and there are restrictions on time in a very tight budget. Audit time budget pressure is actually a normal situation existing in the auditor's work environment” (Sari et al, 2016).

Margheim, *et al* (2005) memberikan penjelasan bahwa :

Budget related time pressure can only occur when the budgeted amount of time is less than total available time and the auditor has the ability to respond to the pressure by completing the work on their personal time and underreporting the amount of time spent on the audit task.

Teori proses transaksional menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu yang dirasakan serta tindakan yang dipilih auditor untuk mengatasi tekanan yang dirasakan dipengaruhi karakteristik individual auditor (Silaban, 2009). Peningkatan tekanan anggaran waktu berdampak pada peningkatan efisiensi dan penurunan efektivitas kinerja tugas (Silaban, 2009); dan menemukan adanya hubungan yang linier antara tekanan anggaran waktu dan perilaku disfungsional.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu merupakan suatu kondisi dimana auditor dituntut untuk dapat melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penyelesaian penugasan ini, auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu karena adanya pembatasan yang ketat mengenai waktu audit.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Tekanan Anggaran Waktu

Anggaran waktu audit menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan auditor dalam melaksanakan penugasan audit. Hardyan (2013) menjelaskan bahwa “anggaran waktu audit juga menjadi sebuah tolak ukur dalam

evaluasi terhadap staf auditor, setiap auditor mempunyai target anggaran waktu yang harus dipenuhi dan apabila terjadi *budget overtime* maka hasil evaluasi terhadap auditor tersebut adalah negatif”.

Saat menghadapi tekanan anggaran waktu, auditor akan memberikan respon dengan 2 (dua) cara yaitu, respon yang bersifat fungsional dan respon yang bersifat disfungsional. Tipe fungsional adalah perilaku auditor untuk bekerja lebih baik dan menggunakan waktu sebaik-baiknya. Sedangkan, tipe disfungsional adalah perilaku auditor yang membuat penurunan kualitas audit (Setyorini, 2011).

Tekanan anggaran waktu yang secara konsisten berhubungan dengan perilaku disfungsional merupakan ancaman langsung dan serius terhadap kualitas audit. *Time pressure* merupakan keadaan dimana auditor dituntut untuk mempertimbangkan faktor ekonomi (waktu dan biaya) di dalam menentukan jumlah dan kometensi bukti audit yang dikumpulkan. Sehingga, auditor merasa mendapat tekanan dalam menyelesaikan proses audit yang dilakukannya dikarenakan tidak seimbangnya antara tugas, waktu, dan biaya yang diterima. Hal tersebut mengakibatkan auditor cenderung memilih melakukan perilaku disfungsional dalam menyelesaikan proses audit supaya dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu (Hartati, 2012).

Penyelesaian audit secara tepat waktu selain untuk memenuhi permintaan klien juga merupakan salah satu kunci keberhasilan karir auditor yang bersangkutan di masa depan. Oleh karena itu, selalu ada tekanan bagi auditor untuk menyelesaikan audit dalam waktu yang telah dianggarkan. Auditor yang menyelesaikan tugas melebihi waktu normal yang telah dianggarkan cenderung

dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh atasannya atau sulit mendapatkan promosi. Kriteria untuk memperoleh peringkat yang baik adalah pencapaian anggaran waktu (Lestari, 2010). Agar menepati anggaran waktu yang telah ditetapkan, ada kemungkinan bagi auditor untuk melakukan tindakan yang menyimpang seperti pengabaian terhadap prosedur audit bahkan pemberhentian prosedur audit. Semakin besar tekanan anggaran waktu yang dirasakan, maka akan semakin besar pula penyimpangan yang dilakukan.

Kemudian, *time budget pressure* memiliki beberapa indikator dalam melihat dampaknya terhadap hasil kerja auditor. Menurut Lautania (2011), indikator *time budget pressure* adalah sebagai berikut :

1. Indikator Tingkat Pengetatan Anggaran

- a) Efisiensi terhadap anggaran waktu Efisiensi terhadap anggaran waktu yaitu auditor bertindak dengan cara meminimalisir kerugian atau pemborosan waktu dalam melaksanakan audit.
- b) Pembatasan waktu yang ketat dalam anggaran. Pembatasan waktu yang ketat dalam anggaran yaitu auditor ketika membuat anggaran waktu dengan klien harus memikirkan batasan waktu dalam penyelesaian proses audit sehingga memperoleh hasil yang terbaik.

2. Indikator Tingkat Ketercapaian Anggaran

- a) Menyelesaikan audit tepat waktu Menyelesaikan audit tepat pada waktunya yaitu auditor melaporkan hasil audit sesuai dengan anggaran yang direncanakan. Sehingga memaksa auditor untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya.

- b) Tingkat pemenuhan pencapaian time budget auditor Tingkat pemenuhan pencapaian time budget auditor yaitu seberapa besar dan seberapa banyak auditor memenuhi pencapaian target time budget dalam melakukan audit.
- c) Efektivitas serta efisiensi dalam kegiatan proses pengauditan.
- d) Tingkat realistis antara anggaran waktu dan kompleksitas proses audit

2.1.3. *Locus of control*

2.1.3.1. Pengertian *Locus of control*

Locus of control merupakan karakteristik auditor yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter dimana diungkapkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang di luar diri mereka (Alkautsar, 2014). Gitosudarmo (2008) mengemukakan bahwa *locus of control* berkaitan dengan sejauh mana seseorang memiliki keyakinan bahwa apa yang mereka lakukan akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya.

Locus of control atau lokus pengendalian merupakan salah satu dimensi kepribadian yang menjelaskan mengenai variasi kecenderungan tiap orang dalam menghubungkan penyebab keadaan akibat dari diri mereka sendiri atau dari faktor di luar dirinya. Perbedaan ini menghasilkan pola perilaku yang berbeda (Kreitner dan Kinicki, 2005).

2.1.3.2. Tipe-Tipe *Locus of control*

Pusat kendali (*locus of control*) dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu pusat kendali yang bersifat pengendalian internal (*locus of control internal*) dan eksternal (*locus of control external*).

1. *Locus of control* internal

Rotter (1990) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai “*degree to which persons expect that a reinforcement or an outcome of their behavior is contingent on their own behavior or personal characteristics*”. Kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. *Locus of control* internal mencerminkan tingkat keyakinan bahwa peristiwa baik dan buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakannya sendiri. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *locus of control* internal dapat mengendalikan atau mengontrol suatu peristiwa. Individu yang mempunyai *locus of control* internal memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam perkerjaannya (Damanik, 2015). Apabila individu dengan *locus of control* internal mengalami kegagalan, maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya (Damanik, 2015).

2. *Locus of control* eksternal

Rotter (1990:489) mendefinisikan *locus of control* eksternal sebagai “*the degree to which persons expect that the reinforcement or outcome is a function*

of chance, luck, or fate, is under the control of powerful others, or is simply unpredictable". Kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti, keberuntungan dan nasib. Apabila individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Mereka merasa tidak mampu dan kurang beruntung sehingga mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut (Damanik, 2015).

Locus of control baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya *locus of control* bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja (Sarita, 2009).

Orang-orang yang yakin bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka disebut memiliki *internal locus of control*. Sebagai contoh, seperti seseorang yang cenderung menghubungkan hasil yang positif, seperti mendapatkan suatu nilai lulus ujian, pada kemampuannya sendiri. Begitu juga, kecenderungan individu dengan *internal locus of control* untuk menyalahkan peristiwa yang negatif, seperti gagal ujian, karena kekurangan pribadi seperti tidak belajar dengan keras (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Di sisi lain dari dimensi kepribadian ini adalah orang-orang yang percaya bahwa prestasi mereka adalah hasil dari keadaan yang melampaui kendali mereka sendiri. Individu-individu ini dikatakan memiliki suatu *external locus of control* dan cenderung melekatkan hasil keluaran pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Tidak seperti orang yang memiliki *internal locus of control*, seseorang dengan *external locus of control* akan menghubungkan nilai lulus ujian dengan sesuatu yang bersifat eksternal seperti soal yang mudah atau hari yang sedang baik dan menghubungkan kegagalan ujian dengan penilai yang tidak adil atau sedang ada persoalan yang mengganggu konsentrasi (Kreitner dan Kinicki, 2005a).

Damanik (2015) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) konsep dasar Julian B. Rotter mengenai *locus of control* sebagai berikut :

- a. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang relatif muncul pada situasi tertentu berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang
- b. Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang muncul dan dialami oleh seseorang
- c. Nilai unsur penguat, yakni pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat lainnya yang muncul pada situasi serupa
- d. Suasana psikologis, yakni bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.1.4. Komitmen Profesional

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam menghadapi isu-isu etis. Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi (Silaban, 2009).

Selama masa kerja seseorang menjalani profesinya, individu tersebut membentuk suatu kelekatan atau hubungan emosional dengan profesinya. Kelekatan tersebutlah yang disebut dengan komitmen profesional. Pada umumnya peneliti mengartikan komitmen profesional sebagai bentuk ikatan psikologis antara individu dengan profesinya. Suatu komitmen profesional juga dapat diartikan sebagai tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi. Komitmen auditor terhadap profesinya merupakan salah satu faktor penentu atau memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilakunya dalam melaksanakan audit. Komitmen profesional merupakan suatu pengembangan dari konsep yang lebih mapan yaitu komitmen organisasi. Komitmen Profesional didasarkan atas premis bahwa individu membentuk suatu kesetiaan terhadap profesi selama proses sosialisasi ketika profesi menanamkan nilai-nilai dan norma-norma profesi (Silaban, 2009). Alkautsar (2014) menyatakan bahwa “*commitment to the profession auditor is an individual auditor characteristics associated with loyalty and fidelity of individual auditors on the purpose and values of the profession*”. Aranya et al (1981) menyatakan bahwa:

Professional commitment is the relative strength of their identification with, and involvement in, their profession. Commitment may indicate (1) the belief in, and acceptance of, the goals and values of the profession, (2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the profession, and (3) a definite desire to maintain membership in the profession.

Dari kalimat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan kekuatan relatif dari identifikasi serta keterlibatan seseorang dalam profesi. Komitmen dikarakteristikkan oleh tiga hal yaitu: (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) kemauan untuk melakukan usaha sekuat tenaga untuk kepentingan profesi, (3) keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dari suatu profesi.

Komitmen telah menjadi salah satu unsur penting dalam dunia kerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaan adalah komitmen. Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat, jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi dan memenuhi semua kebutuhan. Pemahaman komitmen profesional ini sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Damanik, 2015).

2.1.4.2. Tipe-Tipe Komitmen Profesional

Komitmen profesional pada awalnya hanya dipandang sebagai konsep yang bersifat unidimensi atau memiliki dimensi tunggal. Namun, sejalan dengan perkembangan hasil-hasil penelitian, maka konsep komitmen profesional ini juga

mengalami perkembangan menjadi konsep yang multidimensi. Terdapat 3 (tiga) model komponen konseptual mengenai komitmen yang diperkenalkan oleh Meyer dan Allen (Luthans, 2011; Meyer, *et al*: 1991) yang terdiri dari komitmen profesional afektif (*Affective professional commitment*), komitmen profesional kontinu (*Continuance professional commitment*), dan komitmen profesional normatif (*normative professional commitment*).

Komitmen profesional afektif berhubungan dengan sejauh mana individu “ingin berada pada suatu profesi” (Meyer *et al*, 1991; Silaban, 2009). “*Affective professional commitment (APC) refers to identification with, involvement in, and emotional attachment to the profession*” (Bagram, 2003). Komitmen profesional afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi dan suatu keinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan-tujuan tersebut (Meyer *et al*, 1991; Silaban 2009). Sebagai contoh mereka yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan mengikuti perkembangan dalam profesi mereka, berlangganan jurnal, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional mereka (Bagram, 2003).

Komitmen profesional kontinu berhubungan pada sejauh mana individu “tetap berada” pada suatu profesi (Meyer *et al*, 1991). Komitmen profesional kontinu merupakan bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang dikeluarkan jika seseorang meninggalkan profesinya (Bagram, 2003; Silaban, 2009). Karyawan dengan komitmen kontinu yang kuat berusaha untuk tetap berada pada profesi mereka

karena mereka menyadari bahwa mereka akan memiliki kerugian besar ketika mereka keluar dari profesi tersebut (Bagraim, 2003).

Komitmen profesional normatif berhubungan pada keterkaitan individu dengan suatu profesi karena merasakan suatu kewajiban atau tanggungjawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Karyawan dengan komitmen profesional normatif yang kuat akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam profesinya karena merasa bahwa hal tersebut harus dilakukannya. Komitmen profesional normatif mungkin berkembang karena sosialisasi dalam profesinya yang efektif atau karena pengorbanannya untuk terlibat dalam profesi (Bagraim, 2003).

2.1.5. Budaya Organisasi

2.1.5.1. Pengertian Budaya Organisasi

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Schein, 2000).

Budaya menuntun orang untuk mengetahui tindakan yang benar dan salah, mengganggu atau tidak, menyenangkan orang atau tidak ketika melakukan segala sesuatu saat ini. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan

suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Fieldman (2006) menyatakan bahwa budaya terdiri atas sikap belajar, kepercayaan dan tingkah laku yang merupakan ciri dari sebuah masyarakat, individu atau suatu populasi.

Menurut Hofstede (2011) budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai bagaimana perilaku anggota pada suatu organisasi tersebut, dalam penelitiannya Hofstede menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang didalam suatu organisasi yaitu (1) Jarak kekuasaan merupakan sifat budaya yang mendeskripsikan tingkatan dimana anggota organisasi menerima kekuatan dalam institusi atau organisasi didistribusikan tidak sama rata, (2) Penghindaran ketidakpastian adalah tingkatan dimana anggota merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas yang terjadi di dalam institusi atau organisasi, (3) Individualisme - Kolektivisme : Individualisme merupakan tingkatan dimana seseorang lebih suka bertindak sebagai individu dari pada sebagai kelompok, sedangkan Kolektivisme menunjukkan kerangka sosial yang kuat bahwa seseorang mengharap keberadaan orang lain dalam kelompok mereka, (4) Maskulinitas - Feminitas : Maskulinitas merupakan tingkatan dimana seseorang menyukai akan pencapaian, keberhasilan dan ketegasan, sedangkan Feminitas adalah kesederhanaan, perhatian kepada yang lemah dan kesopan santunan.

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Hardjosoedarmo (2001) budaya organisasi dibagi ke dalam 4 (empat) bagian, yaitu :

1. Pelatihan dan Pendidikan, yaitu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Tempat Kerja, yaitu upaya perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Disiplin Kerja, yaitu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan disiplin ditempat kerja.
4. Supervisor, yaitu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan hubungan yang hangat di antara supervisor dengan karyawannya.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Dasar rujukan yang berupa temuan-temuan sebagai hasil dari penelitian sebelumnya merupakan salah satu hal yang penting dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Fokus penelitian yang dijadikan sebagai rujukan ialah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang

dibahas dalam penelitian ini, yaitu penelitian terkait penerimaan perilaku reduksi kualitas audit yang dipengaruhi oleh variabel *external locus of control*, komitmen profesional dan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2011) Analisis *Dysfunctional Audit Behavior*. Sebuah pendekatan, karakteristik personal auditor memperoleh bukti empiris pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor, *turnover intention* dan pengaruh kinerja pada perilaku *dysfunctional audit*. 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*.

Penelitian yang dilakukan oleh Adanan Silaban (2009) yang meneliti tentang Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik). Penelitian dilakukan dengan metode survei pada auditor yang bekerja di KAP Afiliasi dan KAP Non-Afiliasi pada tiga kota besar di Indonesia yaitu; Jakarta, Surabaya, dan Medan. Salah satu hasil penelitian tersebut menunjukkan *locus of control* eksternal berpengaruh positif signifikan dengan tekanan anggaran waktu yang dirasakan dan perilaku audit disfungsional (RKA dan URT). Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh langsung *locus of control* dan komitmen profesional terhadap perilaku audit disfungsional (RKA dan URT) lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu melalui tekanan anggaran waktu yang dirasakan.

Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Tahun / Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil yang diperoleh
Gustati (2012)	Persepsi Auditor tentang Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Perilaku disfungsi Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)	- Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (Y) - <i>Locus of Control</i> Internal (X ₁) - <i>Locus of Control</i> External (X ₂)	- Secara partial tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel <i>Locus of Control</i> (LOC) Internal terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. Sedangkan LOC Eksternal memiliki pengaruh signifikan dalam Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. - Secara simultan, LOC Internal dan LOC Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. - Dapat dikatakan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, individu auditor harus mempunyai kesatuan LOC yang baik. Karena hal ini dapat berpengaruh secara signifikan dalam menghindari perilaku disfungsi dalam audit.
Wahyudin (2011)	Analisis <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	- <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> (Y) - <i>Locus of Control</i> (X ₁) - <i>Turnover Intention</i> (X ₂)	- Hasil dari penelitian ini adalah <i>locus of control</i> berpengaruh secara bermakna pada <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> , sedangkan <i>turnover intention</i> , sangat berpengaruh pada <i>dysfunctional audit behavior</i> . Sebaliknya, <i>locus of control</i> dan <i>turnover intention</i> tidak berpengaruh pada <i>dysfunctional audit behavior</i> .
Adanan Silaban (2009)	Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik).	- Perilaku Disfungsional Auditor (Y) - <i>Locus of Control</i> eksternal (X ₁) - Tekanan anggaran waktu (X ₂) - Komitmen profesional (X ₃)	- Hasil penelitian menunjukkan <i>locus of control</i> eksternal berpengaruh positif signifikan dengan tekanan anggaran waktu yang dirasakan dan perilaku audit disfungsi. - Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh langsung <i>locus of control</i> dan komitmen profesional terhadap perilaku audit disfungsi lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu melalui tekanan anggaran waktu yang dirasakan.

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Kartika dan Wijayanti (2009)	<i>Locus Of Control</i> sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku disfungsi Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang Bekerja Pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY).	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Pegawai (Y_1) - Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Y_2) - <i>Locus of Control</i> (X_1) - <i>Time budget pressure</i> (X_2) - Gaya Kepemimpinan (X_3) - Budaya Organisasi (X_3) - Program Audit (X_4) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian adalah <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit - Hasil penelitian adalah <i>Locus of control</i> eksternal berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai - Hasil penelitian adalah <i>Locus of control</i> sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai penerimaan perilaku disfungsi audit. Auditor yang memiliki kecenderungan <i>locus of control</i> eksternal akan memiliki kinerja yang rendah dan auditor yang memiliki kinerja yang rendah akan lebih menerima perilaku disfungsi audit. Faktor eksternal yang mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsi audit seperti <i>time budget pressure</i>, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan program audit.
Achmad Badjuri (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Kualitas Pemeriksaan Auditor Intern Kota Semarang.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Pemeriksaan Auditor Intern (Y) - Independensi (X_1) - Obyektivitas (X_2) - Integritas (X_3) - Etika Audit (X_4) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian ini membuktikan bahwa independensi, obyektivitas, integritas dan etika audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pemeriksaan yang dilakukan oleh APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) Inspektorat Kota Semarang

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Annisa Parasayu (2014)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Internal (Studi Persepsi Aparat Intern Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Hasil Audit Internal (Y) - Independensi (X₁) - Objectivitas (X₂) - Pengerahuan (X₃) - Pengalaman kerja (X₄) - Integritas (X₅) - Etika Audit (X₆) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian ini membuktikan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal - Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Obyektivitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal - Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal - Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal - Integritas berpengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit internal - Etika audit berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit internal
Maxyanus Taruk Lobo (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Tekanan Anggaran Waktu, dan Komitmen terhadap Perilaku Disfungsional Auditor (Survey pada Auditor BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku disfungsional auditor (Y) - <i>Locus of control</i> eksternal (X₁) - Tekanan anggaran waktu (X₂) - Komitmen profesional (X₃) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian ini bahwa variabel <i>locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki <i>locus of control</i> eksternal akan memandang keberhasilan atau kegagalan dari sisi keberuntungan dan nasib. - Hasil penelitian ini variabel tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. - Hasil penelitian ini bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.
Sari et al (2016)	<i>Effect of Time Budget Pressure and Locus of Control of Auditor Dysfunctional Behaviors .</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku disfungsional (Y) - <i>Time budget pressure</i> (X₁) - <i>Locus of control</i> (X₂) 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Time budget pressure</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Hardyan (2013)	Perilaku Audit Disfungsional: Efek dari Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi.	- Perilaku disfungsional (Y) - Tekanan anggaran waktu (X_1) - Komitmen Organisasi (X_2)	- Terdapat hubungan yang signifikan dari tekanan anggaran waktu dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional..
Hehanusa (2013)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Mediasi.	- Penerimaan perilaku disfungsional auditor (Y) - <i>Locus of control</i> external (X_1) -	- <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor
Hartati (2012)	Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit.	- Perilaku disfungsional (Y) - <i>Locus of control</i> external (X_1) - <i>Time pressure</i> (X_2)	- Terdapat pengaruh positif dari <i>locus of control</i> eksternal dan <i>time pressure</i> terhadap perilaku disfungsional auditor.
Marfuah (2011)	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dalam Perspektif Teori Stres Kerja.	- Perilaku disfungsional Auditor (Y) - Tingkat pencapaian anggaran waktu (X)	Tingkat pencapaian anggaran waktu secara signifikan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Sampetoding (2014)	Pengaruh hubungan antara <i>Time Budget Pressure</i> , <i>Locus of Control</i> , dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit dan Pengaruhnya pada Kualitas Audit.	- Perilaku Disfungsional Audit (Y) - <i>Time Budget Pressure</i> (X ₁) - <i>Locus of Control</i> (X ₂) - Komitmen Organisasi (X ₃)	<i>Time budget pressure</i> dan <i>locus of control</i> eksternal mempunyai hubungan yang positif terhadap perilaku disfungsional audit. Sedangkan komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap perilaku disfungsional audit sehingga peningkatan dari <i>time budget pressure</i> dan <i>locus of control</i> eksternal meningkatkan perilaku disfungsional.
Tanjung (2013)	Pengaruh karakteristik Personal dan <i>Time Budget Pressure</i> terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.	- Perilaku Disfungsional Auditor (Y) - Karakteristik personal (X ₁) - <i>Time Budget Pressure</i> (X ₂)	Terdapat hubungan positif dan signifikan dari karakteristik personal dan <i>time budget pressure</i> terhadap perilaku disfungsional..
Hehanusa (2013)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit dengan Kinerja Auditor sebagai Variabel Mediasi.	- Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Y) - <i>Locus of Control</i> (X ₁) - Kinerja Auditor (X ₂)	<i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor.
Suprianto (2009)	Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.	- Perilaku Disfungsional Auditor (Y) - <i>Time Budget Pressure</i> (X)	<i>Time budget pressure</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.
Sosotukno (2003)	Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit.	- Kualitas Audit (Y) - Tekanan Anggaran Waktu (X ₁) - Perilaku Disfungsional (X ₂)	Tekanan anggaran waktu berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Donnelly <i>et al</i> (2003)	<i>Attitudes Toward Dysfunctional Behavior: The Effects of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position.</i>	- Perilaku Disfungsional (Y) - <i>Locus of Control</i> (X ₁) - Komitmen Organisasi (X ₂)	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional.
Ade Fatma Firman Syarif (2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Moderating Variabel.	- Kualitas Audit (Y) - Kompetensi Auditor (X ₁) - Independensi Auditor (X ₂) - Pengalaman Auditor (X ₃) - Etika Auditor (X ₄)	Kompetensi auditor, independensi auditor secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan pengalaman auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Secara simultan kompetensi auditor, independensi auditor dan pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Sementara itu, etika auditor terbukti tidak dapat memoderasi hubungan kompetensi auditor, independensi auditor dan pengalaman auditor dengan kualitas audit.
Susilawati, Maya R Atmawinata (2014)	Pengaruh Profesionalisme dan Independensi Auditor Internal terhadap Kualitas Audit: (Studi pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat)	- Kualitas Audit (Y) - Profesionalisme (X ₁) - Independensi Auditor Internal (X ₂)	Sikap Profesionalisme berpengaruh dalam memberikan perubahan yang berarti terhadap Kualitas Audit. Hal yang paling berpengaruh dalam profesionalisme adalah kompetensinya. Independensi Auditor Internal juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Auditor. Artinya, sikap independen memberikan perubahan yang berarti terhadap kualitas audit. Semakin tinggi independensi seorang auditor maka akan semakin meningkatkan kualitas audit.

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Adib Azinudin Nizar (2017)	Pengaruh Rotasi, Reputasi dan Spesialisasi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur <i>Listed</i> di BEI)	- Kualitas Audit (Y) - Rotasi (X_1) - Reputasi (X_2) - Spesialisasi (X_3)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi audit tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Artinya bahwa perusahaan yang melakukan rotasi maupun tidak, akan mengungkapkan hal sama apa yang terjadi di dalam perusahaan untuk menjaga independensinya. Reputasi audit tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Artinya auditor yang berafiliasi dengan KAP big four maupun tidak, memiliki kualitas yang sama dalam menjaga kepercayaan masyarakat. Sedangkan spesialisasi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini berarti bahwa auditor spesialis maupun non spesialis mempunyai pengalaman yang sama dalam mengungkapkan kondisi perusahaan untuk memberikan hasil audit yang berkualitas.
Andriani dan Nursiam (2017)	Pengaruh <i>Fee</i> Audit, Audit <i>Tenure</i> , Rotasi Audit dan Reputasi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015)	- Kualitas Audit (Y) - <i>Fee Audit</i> (X_1) - Audit <i>Tenure</i> (X_2) - Rotasi Audit (X_3) - Reputasi Auditor (X_4)	<p>1. <i>Fee audit</i> berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai <i>fee</i> audit yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkatkan kualitas audit.</p> <p>2. <i>Audit tenure</i> tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan masa perikatan yang lama Kantor Akuntan Publik merasa percaya dengan klien sehingga tidak mengembangkan strategi prosedur audit yang digunakan dan menurunkan kualitas audit.</p> <p>3. Rotasi audit atau <i>auditor switching</i> tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan karena pasar sebenarnya tidak terlalu peduli apakah auditor yang menyatakan opini audit pada laporan keuangan tahunan tersebut pernah dirotasi atau tidak.</p> <p>4. Reputasi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas audit yang tinggi tidak selalu berasal dari Kantor Akuntan Publik yang berafiliasi dengan KAP Big Four.</p>

Bersambung

Lanjutan Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Ni Made Nita Widiani (2017)	Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tanggung Jawab Profesi, Integritas, dan Objectvitas terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Inspektorat di Bali)	- Kualitas Audit (Y) - Tekanan Anggaran Waktu (X_1) - Tanggung Jawab Profesi (X_2) - Integritas (X_3) - Objectvitas (X_4)	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang negatif -0,373 dengan nilai signifikansi uji t 0,035 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$; 2. tanggung jawab profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,214 dengan nilai signifikansi uji t 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$; 3. integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,157 dengan nilai signifikansi uji t 0,038 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$; dan 4. objektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,210 dengan nilai signifikansi uji t 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
-----------------------------------	---	---	--

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesa.

Dengan adanya kerangka konseptual akan memberikan kemudahan kepada peneliti dalam memecahkan masalah penelitian dan menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap objek masalah penelitian.

2.3.1. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Berdasarkan teori organisasi pada aspirasi kinerja Kelley & Margheim (1990) dan Outley & Pierce (1996) memprediksikan bahwa "hubungan U terbalik" akan tampak pada peristiwa perilaku disfungsional akibat tekanan anggaran waktu. Kelley & Margheim (1990) menyimpulkan bahwa hubungan yang ditemukan pada penelitian mereka sesuai dengan teori tersebut. Namun, Outley & Pierce (1996) menemukan bahwa hubungan U terbalik tidak terjadi pada peristiwa ini karena hasil penelitiannya berupa hubungan linier. Outley & Pierce menyebutkan bahwa ketidak konsistenan hasil ini terjadi karena perbedaan sampel dan kondisi audit antara penelitian-penelitian tersebut. Selain itu perbedaan persepsi diantara auditor juga berperan penting. Sebagai contoh, Auditor Irlandia menganggap bahwa anggaran waktu sangat penting untuk dicapai (Outley & Pierce, 1996), sedangkan auditor Amerika tidak beranggapan demikian (Cook & Kelley, 1991).

Walaupun masih terdapat pertentangan dari hasil penelitian tentang bentuk hubungan yang tepat antara anggaran waktu dan perilaku disfungsional, namun yang pasti dalam penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku disfungsional auditor cenderung naik ketika anggaran waktu tidak tercapai. Selanjutnya, walaupun diidentifikasi terdapat dua jenis perilaku disfungsional *Reduced Audit Quality Practice* dan *Under Reporting of Time* (RAQPs dan URT), penelitian menyebutkan bahwa tekanan anggaran waktu memberikan

dampak yang serupa bagi RAQPs maupun URT (outley & Pierce, 1996; Pierce & Sweeney, 2004).

2.3.2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome* (Donnelly *et al*, 2003).

Gable dan Dangelo (1994) dalam Harini dkk. (2010) 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. Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki *locus of control eksternal* lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena perilaku disfungsional disini dipandang sebagai alat atau cara yang digunakan untuk meraih tujuan.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *locus of control* eksternal akan berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional auditor

(Donnelly, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan Wijayanti dan Kartika (2007) membuktikan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Selain itu penelitian Alkautsar (2014) berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif dari *locus of control* terhadap *dysfunctional audit behavior*.

2.3.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Komitmen profesional yang tinggi akan mengarahkan auditor terhadap perilaku dengan tujuan untuk kepentingan umum serta jauh dari perilaku yang berpotensi merusak profesi. Sedangkan, auditor dengan komitmen profesional yang lebih rendah akan cenderung untuk berperilaku disfungsi (Lord dan Dezoort, 2001).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Trisnaningsih, 2003). Komitmen profesional juga dapat diartikan sebagai suatu karakteristik individu terkait kesetiiaannya pada tujuan dan nilai-nilai profesinya (Alkautsar, 2014).

Selanjutnya Shaub *et al.*, (1993) dalam Januarti (2011) mengemukakan komitmen profesional auditor merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor. Hasil-hasil penelitian terdahulu mengindikasikan auditor dengan komitmen profesional kuat memiliki sensitifitas etis yang lebih tinggi dan lebih taat pada aturan dan berperilaku lebih etis dibandingkan dengan auditor dengan komitmen profesional rendah.

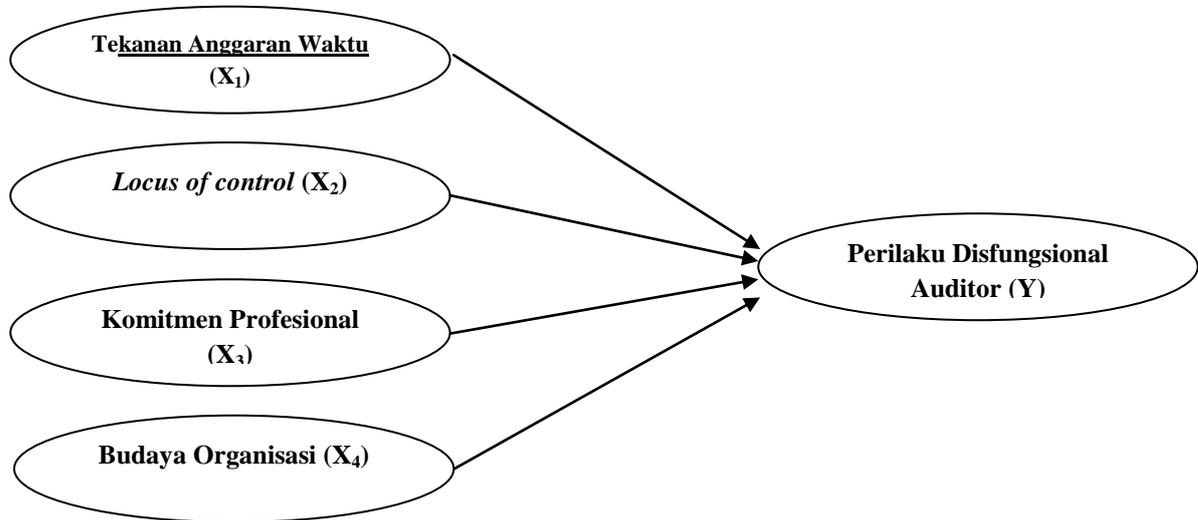
Penelitian yang dilakukan oleh Donnelly (2003) membuktikan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian yang dilakukan Silaban (2011) juga menjelaskan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen profesional dengan perilaku disfungsional auditor yaitu reduksi kualitas audit dan *under reporting of time*.

2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.

Menurut Douglas, et al (2001), budaya organisasi mempengaruhi perilaku auditor dalam mempertimbangkan keputusan, baik secara langsung (seperti pelatihan yang diberikan oleh organisasi dan peraturan yang berlaku didalam organisasi) maupun secara tidak langsung (seperti suasana lingkungan kerja organisasi yang kondusif sehingga mampu membentuk nilai personal yang ada pada dalam diri auditor).

Hal ini sesuai dengan dimensi *subjective norm* pada *theory planned behavior* yaitu tingkat sejauh mana seseorang akan berperilaku dengan mengikuti pandangan atau aturan orang lain, seseorang akan melakukan sebuah perilaku apabila dia merasa hak pribadinya untuk menuruti atau menolak pandangan atau aturan orang lain. Dan sejalan dengan dimensi *conventional* pada teori moral kognitif bahwa seseorang melakukan sesuatu karena memperhatikan aturan-aturan yang ada di masyarakat atau organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut bahwa :

1. Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
2. *Locus of control* berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor.
3. Komitmen Profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam hal ini, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan laporan penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Secara bahasa, bisa diartikan bahwa istilah kuantitatif ini merujuk pada jumlah akan sesuatu hal. Dalam penelitian pun bisa dikatakan hampir demikian. Karena bersangkutan dengan jumlah, metode ini banyak digunakan mereka yang melakukan penelitian di lapangan sejenis observasi. Jadi, jika Anda juga bermaksud melakukan observasi, mungkin akan cukup akrab dengan metode ini.

Secara lebih jelas, bisa di pahami bahwa metode penelitian kuantitatif ini merupakan metode yang digunakan dalam sebuah penelitian dengan mengandalkan penggunaan angka. Contoh nyata dari metode penelitian kuantitatif tersebut ialah metode yang memanfaatkan penggunaan tabel, grafik, diagram dan lain sebagainya untuk mempermudah laporan dalam penelitian.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dimulai dari penyusunan proposal sampai dengan penyusunan laporan tesis dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi penelitian ini adalah seluruh Fungsional Auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan yang pernah ikut dalam penugasan audit atau melaksanakan pemeriksaan yang berjumlah 36 orang.

Tabel 3.1.
Jumlah Sumber Daya Manusia Pada Inspektorat Kabupaten Asahan Tahun 2019

INSTANSI	JUMLAH SUMBER DAYA MANUSIA		
	Struktural	Fungsional	Penunjang Lainnya
Inspektorat Daerah Kab. Asahan	8	36	6

2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah hanya kepada Fungsional Auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan yang ada pada bagian fungsional yaitu sejumlah 36 auditor.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam perumusan masalah ini adalah tekanan anggaran waktu (X_1), *locus of control* (X_2), komitmen profesional (X_3) dan budaya organisasi (X_4) serta yang menjadi variabel terikat adalah perilaku disfungsional auditor (Y).

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Tekanan Anggaran Waktu (X₁)	Tingkat Pengetatan Anggaran Waktu yaitu suatu kondisi dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun dan terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi terhadap anggaran waktu 2. Pembatasan yang ketat dalam anggaran waktu. 	Interval
	Tingkat ketercapaian Anggaran Waktu yaitu suatu kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan audit tepat waktu 2. Tingkat pemenuhan pencapaian <i>time budget auditor</i> 3. Efektivitas serta efisiensi kegiatan pengauditan 4. Tingkat realistik antara anggaran waktu dan kompleksitas proses audit 	
Locus of Control (X₂)	Locus of Control Internal yaitu kendali kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki etos kerja yang tinggi 2. Tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam pekerjaan 3. Sukses atau tidaknya pekerjaan dikendalikan oleh perilaku diri sendiri 	Interval
	Locus of Control Eksternal yaitu keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesuksesan seseorang ditentukan oleh keberuntungannya 2. Kesuksesan seseorang ditentukan oleh faktor nasib 3. Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam pekerjaan 	

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen Profesional (X₃)	Komitmen Profesional Afektif yaitu berhubungan dengan sejauh mana individu ingin berada pada suatu profesi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahagia menjadi auditor 2. Bangga menekuni profesi auditor 3. Permasalahan profesi seperti permasalahan pribadi 4. Terikat secara emosional pada profesi 5. Bangga menjadi bagian dari profesi auditor 6. Profesi sebagai auditor memiliki arti penting. 	Interval
	Komitmen Profesional Kontinu yaitu berhubungan pada sejauh mana individu tetap berada pada suatu profesi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa rugi jika keluar dari profesi auditor 2. Pengorbanan personal jika keluar dari profesi auditor 3. Profesi auditor merupakan kebutuhan dan keinginan 4. Banyak yang terganggu jika keluar dari profesi auditor 5. Beralih pada profesi lain sulit untuk dilakukan 6. Pertimbangan investasi yang hilang jika keluar dari profesi auditor 	
	Komitmen Profesional Normatif yaitu berhubungan pada keterkaitan individu dengan suatu profesi karena merasakan suatu kewajiban atau tanggungjawab untuk tetap berada pada suatu profesi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berada pada profesi auditor merupakan kewajiban moral 2. Auditor harus loyal terhadap profesinya 3. Rasa tanggungjawab untuk tetap pada profesi auditor 4. Rasa bersalah jika keluar dari profesi auditor 5. Tawaran pada profesi lain bukan merupakan alasan untuk keluar dari profesi auditor 6. Nilai kesetiaan terhadap profesi auditor 	

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X₄)	Jarak kekuasaan merupakan sifat budaya yang mendeskripsikan tingkatan dimana anggota organisasi menerima kekuatan dalam institusi atau organisasi didistribusikan tidak sama rata.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan yang baik dengan pimpinan 2. Inspektorat Kab. Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor 	Interval
	Penghindaran ketidakpastian yaitu tingkatan dimana anggota merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas yang terjadi di dalam institusi atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis. 2. Organisasi Inspektorat Kab. Asahan memiliki jenjang karir yang jelas. 3. Instruksi dan aturan yang diberikan oleh atasan sangat jelas. 	
	Individualisme Kolektivisme : Individualisme merupakan tingkatan dimana seseorang lebih suka bertindak sebagai individu dari pada sebagai kelompok, sedangkan Kolektivisme menunjukkan kerangka sosial yang kuat bahwa seseorang mengharap keberadaan orang lain dalam kelompok mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanggup menjaga diri saya sendiri dari konflik diluar pekerjaan 2. Sanggup menjaga kelompok saya dari konflik diluar pekerjaan 3. Kecenderungan meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan saya jika mendapatkan gangguan dari pihak lain untuk berperilaku tidak etis. 	
Maskulinitas - Feminitas : Maskulinitas merupakan tingkatan dimana seseorang menyukai akan pencapaian, keberhasilan dan ketegasan, sedangkan Feminitas adalah kesederhanaan, perhatian kepada yang lemah dan kesopan santunan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit 2. Mendedikasikan pekerjaan saya untuk kepentingan keluarga saya daripada kepentingan diri sendiri. 3. Auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit. 		

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	<p><i>Perilaku Premature Sign Off</i> merupakan suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menyelesaikan langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak melaksanakan beberapa prosedur audit yang ditentukan dalam program audit 2. Kurang memberi perhatian terhadap validitas dan keakuratan dokumen 3. Melakukan pengujian hanya pada sebagian item sampel dari item sampel yang ditentukan pada program audit 4. Tidak melakukan investigasi lebih lanjut atas kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. 	Interval
	<p><i>Perilaku Under Reporting of Time</i> merupakan tindakan menyimpang dari auditor dengan cara tidak melaporkan seluruh waktu audit yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit 2. Melaksanakan tugas audit di luar jam kerja (waktu personal) serta tidak melaporkan waktu audit yang digunakan tersebut 3. Mengalihkan waktu audit yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit pada klien tertentu kepada klien yang lain 	

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan terstruktur mengenai hal yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sekumpulan data yang dihimpun oleh suatu lembaga tertentu yang dipublikasikan secara umum.

Selanjutnya data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Skala yang dipakai untuk menjawab kuesioner adalah skala likert. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.3. Bobot Skala Likert

Kategori Jawaban Pertanyaan/Pernyataan	Skala Likert
Tidak Memadai / Tidak Baik / Tidak Setuju	1
Kurang Memadai / Kurang Baik / Kurang Setuju	2
Cukup Memadai / Cukup Baik / Cukup Setuju	3
Memadai / Baik / Setuju	4
Sangat Memadai / SAngat Baik / Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengujian terlebih dahulu yang meliputi uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga data yang terkumpul dapat dipercaya. Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat validitas dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan di Inspektorat Kota Tanjungbalai pada 36 orang Auditor dengan membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* (disebut dengan *r* hitung) dengan *r* tabel ($r \text{ tabel} = 0,329$).

Kriterianya sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$: item pertanyaan valid dalam mengukur variabel.

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$: item pertanyaan tidak valid dalam mengukur variabel.

3.5.1.1. Uji Validitas Tekanan Anggaran Waktu

Hasil uji validitas instrumen variabel tekanan anggaran waktu dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
<u>Tingkat Pengetatan Anggaran Waktu</u>			
Auditor selalu dihadapkan pada pengalokasian anggaran waktu pemeriksaan yang benar dan cepat (<i>efisien</i>)	0.698	0,329	Valid
Auditor selalu dituntut batasan yang ketat/cermat dalam anggaran waktu	0.824	0,329	Valid
<u>Tingkat Ketercapaian Anggaran Waktu</u>			
Auditor selalu dituntut untuk menyelesaikan hasil audit tepat waktu.	0.758	0,329	Valid
Auditor sering dituntut akan tingkat pemenuhan pencapaian sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan (<i>time budget auditor</i>).	0.688	0,329	Valid
Auditor dituntut akan tepat (<i>efektif</i>) serta cepat (<i>efisiensi</i>) dalam kegiatan pengauditan.	0.589	0,329	Valid
Auditor dalam melaksanakan proses audit memiliki tingkat wajar (<i>realistik</i>) antara anggaran waktu dan kerumitan (<i>kompleksitas</i>) proses audit.	0.576	0,329	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel tekanan anggaran waktu memiliki nilai yang lebih besar dari 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel tekanan anggaran waktu yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

3.5.1.2. Uji Validitas *Locus of Control*

Hasil uji validitas instrumen variabel *locus of control* dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
<u>Internal</u>			
Dalam bekerja, seorang auditor harus memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi.	0.758	0,329	Valid
Dalam bekerja, seorang auditor harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam pekerjaan.	0.787	0,329	Valid
Sukses atau tidaknya pekerjaan auditor dikendalikan oleh perilaku diri sendiri.	0.654	0,329	Valid
<u>Eksternal</u>			
Kesuksesan pekerjaan seorang auditor ditentukan oleh keberuntungannya.	0.852	0,329	Valid
Kesuksesan seorang auditor ditentukan oleh faktor nasib.	0.736	0,329	Valid
Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam merampungkan pekerjaan.	0.684	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel *locus of control* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel *locus of control* yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

3.5.1.3. Uji Validitas Komitmen Profesional

Hasil uji validitas instrumen variabel komitmen profesional dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
<u>Komitmen Profesional Afektif</u>			
Saya merasa bahagia menjadi auditor.	0.802	0,329	Valid
Saya bangga menekuni profesi auditor.	0.759	0,329	Valid
Saya merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadi saya sendiri.	0.820	0,329	Valid
Saya memiliki keterikatan emosional dengan profesi auditor.	0.575	0,329	Valid
Saya merasa bangga menjadi bagian dari profesi auditor.	0.658	0,329	Valid
Profesi sebagai auditor memiliki arti yang sangat penting bagi saya.	0.678	0,329	Valid
<u>Komitmen Profesional Kontinu</u>			
Saya merasa rugi jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.	0.684	0,329	Valid
Beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal.	0.683	0,329	Valid
Bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan dan keinginan saya.	0.765	0,329	Valid
Banyak hal yang akan terganggu dalam kehidupan saya, jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.	0.875	0,329	Valid
Beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit untuk saya lakukan.	0.745	0,329	Valid
Banyak hal yang sudah saya lakukan pada profesi auditor, dan hal tersebut menjadi pertimbangan saya untuk tidak beralih profesi.	0.634	0,329	Valid

Bersambung

Lanjutan Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional

<u>Komitmen Profesional Normatif</u>			
Saya meyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban.	0.695	0,329	Valid
Saya memiliki loyalitas pada profesi, dan oleh karena itu saya tetap menekuni profesi auditor.	0.854	0,329	Valid
Saya memiliki tanggungjawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor.	0.752	0,329	Valid
Saya merasa bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya sebagai auditor.	0.864	0,329	Valid
Meskipun terdapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan saya, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor.	0.698	0,329	Valid
Saya meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggungjawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu.	0.753	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel komitmen profesional memiliki nilai yang lebih besar dari 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel komitmen profesional yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

3.5.1.4. Uji Validitas Budaya Organisasi

Hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
<u>Jarak kekuasaan</u>			
Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	0.476	0,329	Valid
Menurut saya, organisasi Inspektorat Kab. Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor.	0.643	0,329	Valid
<u>Penghindaran ketidakpastian</u>			
Saya berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis.	0.537	0,329	Valid
Menurut saya organisasi Inspektorat Kab. Asahan memiliki jenjang karir yang jelas.	0.586	0,329	Valid
Menurut saya, instruksi dan aturan yang diberikan oleh atasan sangat jelas.	0.432	0,329	Valid
<u>Individualisme - Kolektivisme</u>			
Saya sanggup menjaga diri saya sendiri dari konflik diluar pekerjaan.	0.390	0,329	Valid
Saya sanggup menjaga kelompok saya dari konflik diluar pekerjaan.	0.546	0,329	Valid
Saya cenderung meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan saya jika mendapatkan gangguan dari pihak lain untuk berperilaku tidak etis.	0.659	0,329	Valid
<u>Maskulinitas - Feminitas</u>			
Menurut saya, seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit.	0.664	0,329	Valid
Saya mendedikasikan pekerjaan saya untuk kepentingan keluarga saya daripada kepentingan diri sendiri.	0.539	0,329	Valid
Menurut saya, auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit.	0.658	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel budaya organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel budaya organisasi yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

3.5.1.5. Uji Validitas Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil uji validitas instrumen variabel perilaku disfungsional auditor dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
<i>Premature Sign Off</i>			
Bapak/Ibu sering tidak melaksanakan atau mengabaikan satu atau beberapa prosedur audit yang ditentukan dalam program audit.	0.698	0,329	Valid
Bapak/Ibu kurang memberi perhatian terhadap validitas dan keakuratan dokumen klien	0.692	0,329	Valid
Bapak/Ibu melakukan pengujian hanya pada sebagian item sampel dari item sampel yang ditentukan pada program audit	0.720	0,329	Valid
Bapak/Ibu tidak melakukan investigasi lebih lanjut atas kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.	0.856	0,329	Valid
<i>Underreporting of time</i>			
Bapak/Ibu melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit.	0.755	0,329	Valid

Bersambung

Lanjutan Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Disfungsional Auditor

Bapak/Ibu melaksanakan tugas audit di luar jam kerja (waktu personal) serta tidak melaporkan waktu audit yang digunakan tersebut.	0.720	0,329	Valid
Bapak/ibu mengalihkan waktu audit yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit pada klien tertentu kepada klien yang lain	0.790	0,329	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.8 diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel perilaku disfungsional auditor memiliki nilai yang lebih besar dari 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel perilaku disfungsional auditor yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk menentukan tingkat keandalan kuesioner dengan cara pengukuran sekali saja (*one shot*). Menurut (Kaplan, 2005) suatu *construct* variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar (>) dari 0,60.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji kekonsistenan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji konsistensi internal dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen yang reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013).

Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji realibilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2005).

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N</i> Of Items	Keterangan
Variabel Tekanan Anggaran Waktu	0,825	6	Reliabel
Variabel <i>Locus of Control</i>	0,808	6	Reliabel
Variabel Komitmen Profesional	0,847	18	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi	0,788	11	Reliabel
Variabel Perilaku Disfungsional Auditor	0,834	7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan *output* yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional, budaya organisasi dan perilaku disfungsional auditor lebih besar dari 0,8 (>0,8) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti guna mendukung pemecahan masalah untuk memperoleh saran secara operasional. Statistik deskriptif juga merupakan analisis yang memberikan

gambaran mengenai jumlah sampel, nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari data penelitian kita. (Gunawan, 2013). Dengan Statistika deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Informasi yang dapat diperoleh dari statistika deskriptif ini antara lain ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, serta kecenderungan suatu gugus data.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data berikut yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Perilaku Disfungsional Auditor

X₁ = Tekanan Anggaran Waktu

X₂ = *Locus of Control*

X₃ = Komitmen Profesional

X₄ = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien variabel Tekanan Anggaran Waktu

b₂ = Koefisien variabel *Locus of Control*

b₃ = Koefisien variabel Komitmen Profesional

b₄ = Koefisien variabel Budaya Organisasi

e = *Term of error*

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas juga dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS melalui gambar kurva uji normal P-P plot yang menunjukkan sebaran data penelitian. Dari kurva P-P plot ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian mempunyai distribusi normal karena sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual melalui analisis Grafik adalah dengan melihat grafik Histogram dan *Normal Probability Plot*.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Untuk grafik Histogram jika distribusi data residual normal, pola distribusi akan merata disisi kiri dan sisi kanan.
- b) Untuk grafik *Normal Probability Plot*, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor*.

Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai *cut off*, yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji t Hipotesis (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ (Secara parsial tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor).

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ (Secara parsial tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika - $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika - $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Asahan

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggara pemerintah daerah, dipimpin oleh Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.1.1.2. Tupoksi

1) Tugas Pokok :

Membantu Bupati dalam penyelenggaraan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan, pemerintahan di Kabupaten, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

2) Fungsi :

- a) Perencanaan program pengawasan;
- b) Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan;
- c) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan

4.1.2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner yang disebar kepada para pegawai Auditor dari Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan. Tingkat pengembalian kuesioner disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Rekapitulasi Tingkat Pengembalian Kuesioner

No.	Jumlah Kuesioner Disebar ke Responden	Jumlah Kuesioner Kembali dari Responden	% Pengembalian dari Responden
1	36	36	100

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 36 responden telah mengembalikan kuesioner, sedangkan tingkat pengembalian kuesioner berdasarkan jumlah responden adalah sebanyak 36 kuesioner dengan persentase tingkat pengembalian kuesioner oleh responden adalah sekitar 100%.

4.1.3. Deskriptif Responden

4.1.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
≤ 35	3	8,3
35 - 40	9	25
41 - 45	9	25
46 - 50	6	16,7
≥ 51	9	25
Total	36	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2. menunjukkan bahwa usia responden yang berusia ≤ 35 tahun berjumlah 3 orang (8.3%), berusia 35 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 9 orang (25%), responden berusia 41 tahun sampai dengan 45 tahun berjumlah 9 orang (25%), responden berusia 46 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 6 orang (16,7%) dan responden yang berusia ≥ 51 tahun berjumlah 9 orang (25%).

4.1.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.3. berikut ini :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	23	63,9
Perempuan	13	36,1
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (63.9%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (36.1%). Hal ini menunjukkan, pegawai auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel

4.4. berikut ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
5 – 10	11	30,6
11 – 15	13	36
16 – 20	1	2,8
> 20	11	30,6
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4. menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja 11 - 15 tahun yang berjumlah 13 orang (36%). Responden yang memiliki masa kerja 5 - 10 tahun berjumlah 11 orang (30.6%), responden yang memiliki masa kerja 16 - 20 tahun berjumlah 1 orang (2.8%) dan responden yang memiliki masa kerja \geq 20 tahun berjumlah 11 orang (30.6%).

4.1.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
D3	1	2,8
S1	30	83,3
S2	4	11,1
S3	-	-
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.5. menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 4 orang (11.1%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 30 orang (83.3%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 1 orang (2.8%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan banyak auditor yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1

4.1.4. Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2010) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.6. Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Interval Penilaian	Kategori
1,00 – 1,80	0,00 – 20,00	Tidak Memadai / Tidak Baik / Tidak Setuju
1,81 – 2,60	20,01 – 40,00	Kurang Memadai / Kurang Baik / Kurang Setuju
2,61 – 3,40	40,01 – 60,00	Cukup Memadai / Cukup Baik / Cukup Setuju
3,41 – 4,20	60,01 – 80,00	Memadai / Baik / Setuju
4,21 – 5,00	80,01 – 100,0	Sangat Memadai / Sangat Baik / Sangat Setuju

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

4.1.4.1. Tekanan Anggaran Waktu

Tabel 4.7 Penjelasan Responden atas Tekanan Anggaran Waktu (X₁)

No Urut	Item Pertanyaan	SS	S	TP	TS	STS	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Tingkat Pengetatan Anggaran Waktu								
1	Auditor selalu dihadapkan pada pengalokasian anggaran waktu pemeriksaan yang benar dan cepat(<i>efisien</i>)	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
2	Auditor selalu dituntut batasan yang ketat/cermat dalam anggaran waktu	30 83.3	6 16.7	0	0	0	4.83	Sangat Baik
Tingkat Ketercapaian Anggaran Waktu								
3	Auditor selalu dituntut untuk menyelesaikan hasil audit tepat waktu	28 77.8	8 22.2	0	0	0	4.78	Sangat Baik
4	Auditor sering dituntut akan tingkat pemenuhan pencapaian sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan (<i>time budget auditor</i>)	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik
5	Auditor dituntut akan tepat (<i>efektif</i>) serta cepat (<i>efisiensi</i>) dalam kegiatan pengauditan	26 72.2	10 27.8	0	0	0	4.72	Sangat Baik
6	Auditor dalam melaksanakan proses audit memiliki tingkat wajar (<i>realistik</i>) antara anggaran waktu dan kerumitan (<i>kompleksitas</i>) proses audit	25 69.4	11 30.6	0	0	0	4.69	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7, penjelasan responden bahwa Auditor selalu dihadapkan pada pengalokasian anggaran waktu pemeriksaan yang benar dan cepat(*efisien*), auditor selalu dituntut batasan yang ketat/cermat dalam anggaran waktu dan selalu dituntut untuk menyelesaikan hasil audit tepat waktu, auditor sering dituntut akan tingkat pemenuhan pencapaian sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan (*time budget auditor*).

Auditor dituntut akan tepat (*efektif*) serta cepat (*efisiensi*) dalam kegiatan pengauditan, auditor dalam melaksanakan proses audit memiliki tingkat wajar (*realistik*) antara anggaran waktu dan kerumitan (*kompleksitas*) proses audit.

4.1.4.2. Pusat Kendali (*Locus of Control*)

Tabel 4.8 Penjelasan Responden atas Pusat Kendali (*Locus of Control*) (X₂)

No Urut	Item Pertanyaan	SS	S	TP	TS	STS	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Internal								
1	Dalam bekerja, seorang auditor harus memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi	32 88.9	4 11.1	0	0	0	4.89	Sangat Baik
2	Dalam bekerja, seorang auditor harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam pekerjaan	28 77.8	6 16.6	2 5.6	0	0	4.78	Sangat Baik
3	Sukses atau tidaknya pekerjaan auditor dikendalikan oleh perilaku diri sendiri	19 52.8	5 13.9	4 11.1	8 22.2	0	4.64	Sangat Baik
External								
4	Kesuksesan pekerjaan seorang auditor ditentukan oleh keberuntungannya	12 33.3	8 22.3	6 16.6	4 11.2	6 16.6	3.44	Baik
5	Kesuksesan seorang auditor ditentukan oleh faktor nasib	10 27.8	12 33.3	4 11.2	3 8.3	7 19.4	3.41	Baik
6	Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam merampungkan pekerjaan	20 55.6	5 13.9	2 5.5	4 11.1	5 13.9	3.86	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8, penjelasan responden bahwa dalam bekerja, seorang auditor harus memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi, harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam. Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam merampungkan pekerjaan.

Bahwa sukses atau tidaknya pekerjaan auditor dikendalikan oleh perilaku diri sendiri dan kesuksesan pekerjaan seorang auditor dapat ditentukan oleh keberuntungannya dan faktor nasib.

4.1.4.3. Komitmen Profesional

Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Komitmen Profesional (X₃)

No Urut	Item Pertanyaan	SS	S	TP	TS	STS	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Komitmen Profesional Afektif								
1	Saya merasa bahagia menjadi auditor	22 61.1	6 16.7	8 22.2	0	0	4.08	Baik
2	Saya bangga menekuni profesi auditor	28 77.8	6 16.7	2 5.5	0	0	4.19	Baik
3	Saya merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadi saya sendiri	8 22.2	10 27.8	13 36.1	5 13.9	0	4.33	Sangat Baik
4	Saya memiliki keterikatan emosional dengan profesi auditor	11 30.5	14 38.9	7 19.5	4 11.1	0	4.08	Baik
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari profesi auditor	12 33.3	18 50	6 16.7	0	0	4.19	Baik
6	Profesi sebagai auditor memiliki arti yang sangat penting bagi saya	10 27.8	20 55.5	6 16.7	0	0	4.33	Sangat Baik
Komitmen Profesional Kontinu								
7	Saya merasa rugi jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain	3 8.3	16 44.5	17 47.2	0	0	4.08	Baik
8	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal	3 8.3	12 33.3	19 52.9	2 5.5	0	4.19	Baik
9	Bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan dan keinginan saya	8 22.2	11 30.5	16 44.5	1 2.8	0	4.33	Sangat Baik
10	Banyak hal yang akan terganggu dalam kehidupan saya, jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain	19 52.8	6 16.7	5 13.9	4 11.1	2 5.5	4.08	Baik

Bersambung

Lanjutan Tabel 4.9 Penjelasan Responden atas Komitmen Profesional (X₃)

11	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit untuk saya lakukan	17 47.2	12 33.4	4 11.1	3 8.3	0	4.19	Baik
12	Banyak hal yang sudah saya lakukan pada profesi auditor, dan hal tersebut menjadi pertimbangan saya untuk tidak beralih profesi	13 36.1	15 41.7	5 13.9	3 8.3	0	4.33	Sangat Baik
Komitmen Profesional Normatif								
13	Saya meyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban	10 27.8	20 55.5	5 13.9	1 2.8	0	4.08	Baik
14	Saya memiliki loyalitas pada profesi dan oleh karena itu saya tetap menekuni profesi auditor	22 61.1	12 33.4	2 5.5	0	0	4.19	Baik
15	Saya memiliki tanggungjawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor	19 52.8	14 38.9	3 8.3	0	0	4.33	Sangat Baik
16	Saya merasa bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya sebagai auditor	5 13.9	10 27.8	15 41.6	6 16.7	0	4.08	Baik
17	Meskipun terdapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan saya, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor	18 50	15 41.7	3 8.3	0	0	4.19	Baik
18	Saya meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggungjawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu	10 27.8	21 58.3	5 13.9	0	0	4.33	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9, penjelasan responden bahwa auditor merasa bahagia menjadi auditor, bangga menekuni profesi auditor, merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadinya sendiri, memiliki

keterikatan emosional dengan profesi auditor, merasa bangga menjadi bagian dari profesi auditor dan memiliki arti yang sangat penting serta merasa rugi jika beralih dari profesi auditor pada profesi lain.

Maka beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal dan bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan dan keinginan walaupun banyak hal yang akan terganggu dalam kehidupan auditor, jika beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit karena banyak hal yang dapat dilakukan pada profesi auditor dan hal tersebut menjadi pertimbangan untuk tidak beralih profesi. Para auditor meyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban sehingga memiliki loyalitas pada profesi dan tetap menekuni profesi auditor. Hal tersebut dapat dapat menimbulkan rasa tanggungjawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor dan bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan.

Meskipun mendapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor dan meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggungjawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu.

4.1.4.4. Budaya Organisasi

Tabel 4.10 Penjelasan Responden atas Budaya Organisasi (X₄)

No Urut	Item Pertanyaan	SS	S	TP	TS	STS	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
Jarak kekuasaan								
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	20 55.6	12 33.3	4 11.1	0	0	4.44	Sangat Baik
2	Menurut saya, organisasi Inspektorat Kab. Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor	18 50	16 44.4	2 5.6	0	0	4.44	Sangat Baik
Penghindaran ketidakpastian								
3	Saya berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis	13 36.1	18 50	5 13.9	0	0	4.22	Sangat Baik
4	Menurut saya organisasi Inspektorat Kab. Asahan memiliki jenjang karir yang jelas	10 27.8	10 27.8	16 44.4	0	0	3.83	Baik
5	Menurut saya instruksi dan aturan yang diberikan oleh atasan sangat jelas	12 33.3	22 61.1	2 5.6	0	0	4.27	Sangat Baik
Individualisme - Kolektivisme								
6	Saya sanggup menjaga diri saya sendiri dari konflik diluar pekerjaan	10 27.8	10 27.8	16 44.4	0	0	3.83	Baik
7	Saya sanggup menjaga kelompok saya dari konflik diluar pekerjaan	8 22.2	10 27.8	16 44.4	2 5.6	0	3.66	Baik
8	Saya cenderung meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan saya jika mendapatkan gangguan dari pihak lain untuk berperilaku tidak etis	9 25	12 33.3	13 36.1	2 5.6	0	3.77	Baik
Maskulinitas - Feminitas								
9	Menurut saya seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit	10 27.8	9 25	13 36.1	3 8.3	1 2.8	3.58	Baik

Bersambung

Lanjutan Tabel 4.10. Penjelasan Responden atas Budaya Organisasi (X₄)

10	Saya mendedikasikan pekerjaan saya untuk kepentingan keluarga saya daripada kepentingan diri sendiri	8 22.2	6 16.7	22 61.1	0	0	3.61	Baik
11	Menurut saya, auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit	10 27.8	15 41.7	11 30.5	0	0	3.97	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10, penjelasan responden bahwa auditor memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis, organisasi Inspektorat Kab. Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor dan memiliki jenjang karir yang jelas serta instruksi dan aturan yang diberikan oleh atasan sangat jelas.

Para auditor sanggup menjaga dirinya sendiri dari konflik diluar pekerjaan dan sanggup menjaga kelompok saya dari konflik diluar pekerjaan , dapat meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan saya jika mendapatkan gangguan dari pihak lain untuk berperilaku tidak etis. Seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit dan mendedikasikan pekerjaannya untuk kepentingan keluarga daripada kepentingan diri sendiri. Auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit.

4.1.4.5. Perilaku Disfungsional Auditor

Tabel 4.11 Penjelasan Responden atas Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

No Urut	Item Pertanyaan	SS	S	TP	TS	STS	Rata-rata	Kategori
		F %	F %	F %	F %	F %		
<i>Premature Sign Off</i>								
1	Bapak/Ibu tidak melaksanakan beberapa prosedur audit yang ditentukan dalam program audit.	0	0	12 33.3	15 41.7	9 25	3.91	Baik
2	Bapak/Ibu kurang memberi perhatian terhadap validitas dan keakuratan dokumen klien.	0	0	14 38.9	15 41.7	7 19.4	3.80	Baik
3	Bapak/Ibu melakukan pengujian hanya pada sebagian item sampel dari item sampel yang ditentukan pada program audit	0	0	14 38.9	15 41.7	7 19.4	3.80	Baik
4	Bapak/Ibu tidak melakukan investigasi lebih lanjut atas kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum	0	0	8 22.2	26 72.2	2 5.6	3.83	Baik
<i>Underreporting of time</i>								
5	Bapak/Ibu melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit	0	1 2.8	11 30.5	14 38.9	10 27.8	3.92	Baik
6	Bapak/Ibu melaksanakan tugas audit di luar jam kerja (waktu personal) serta tidak melaporkan waktu audit yang digunakan tersebut	2 5.6	14 38.9	10 27.8	10 27.8	0	3.22	Cukup Baik
7	Bapak/ibu mengalihkan waktu audit yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit pada klien tertentu kepada klien yang lain	0	0	16 44.4	19 52.8	1 2.8	3.60	Baik

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11, penjelasan responden menunjukkan bahwa auditor melaksanakan prosedur audit yang ditentukan dalam program , memberi perhatian terhadap validitas dan keakuratan dokumen, melakukan pengujian hanya pada sebagian item sampel dari item sampel yang ditentukan pada program, melakukan investigasi lebih lanjut atas kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, melaporkan waktu audit yang sesuai waktu aktual yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit.

Auditor dapat melaksanakan tugas audit di luar jam kerja (waktu personal) dan tidak melaporkan waktu audit yang digunakan tersebut. Auditor menghindari mengalihkan waktu audit yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit pada klien tertentu kepada klien yang lain.

4.1.5. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang akan dijelaskan dalam penelitian ini terdiri atas jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Statistik Deskriptif Tekanan Anggaran Waktu (X_1), *Locus of Control* (X_2), Komitmen Profesional (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4) dan Perilaku Disfungsional Auditor (Y)
Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Tekanan Anggaran Waktu (X_1)	105	157	132,85	11,438	36
<i>Locus of Control</i> (X_2)	86	126	107,56	8,548	36
Komitmen Profesional (X_3)	118	189	153,57	14,639	36
Budaya Organisasi (X_4)	74	118	94,62	6,954	36
Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	52	86	69,05	3,716	36
TOTAL	438	678	557,64	37,267	36
Valid N (listwise)					36

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, Data diolah

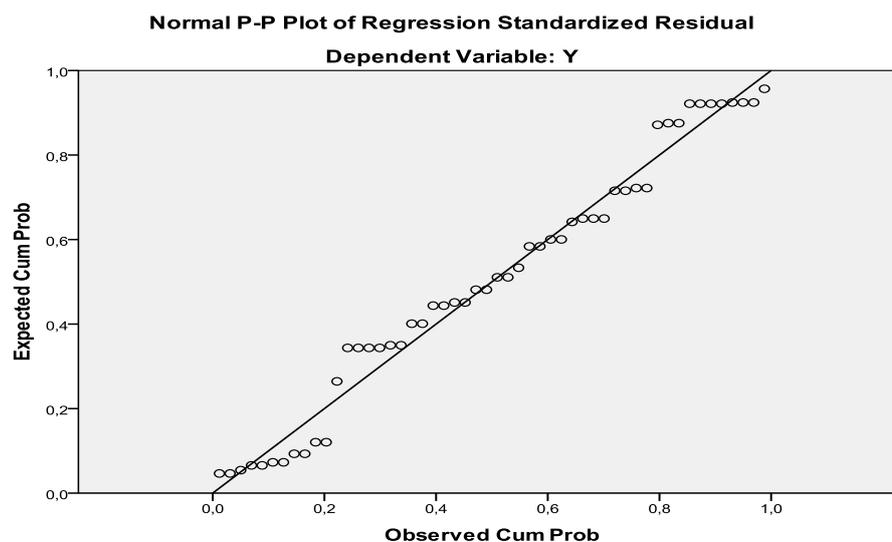
Penjelasan dari tabel 4.12 statistik deskriptif diatas adalah menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 36 orang. Masing-masing variabel memiliki nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi yang bervariasi, maka terlihat bahwa tekanan anggaran waktu dengan nilai minimum sebesar 105 dan nilai maksimum sebesar 157, nilai rata-rata kompetensi responden adalah 132,85 sedangkan nilai standar deviasi adalah 11,438. Pada variabel *Locus of control* memiliki nilai minimum sebesar 86 dan nilai maksimum sebesar 126, nilai rata-rata kompetensi responden adalah 107,56 dan nilai standar deviasi adalah 8,548. Untuk komitmen profesional memiliki nilai minimum

sebesar 118, nilai maksimum sebesar 189, sedangkan nilai rata-rata kompetensi responden adalah 153,57 dan nilai standar deviasi adalah 14,639. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 74 dan nilai maksimum sebesar 118, untuk nilai rata-rata kompetensi responden adalah 94,62 dan nilai standar deviasi adalah 6,954 sedangkan perilaku disfungsional auditor memiliki nilai minimum sebesar 52 dan nilai maksimum sebesar 86. Nilai rata-rata kompetensi responden adalah 69,05. Nilai standar deviasi adalah 3,716.

4.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1. Uji Normalitas

Jika nilai p lebih besar dari 0.1 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi normal. Kesimpulan yang sama juga bisa diperoleh dengan melihat kurva normal berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Gambar 4.1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

4.1.6.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tekanan Anggaran Waktu (X ₁)	,524	3,132
	Locus of Control (X ₂)	,482	2,058
	Komitmen Profesional (X ₃)	,645	3,514
	Budaya Organisasi (X ₄)	,325	1,359

a Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

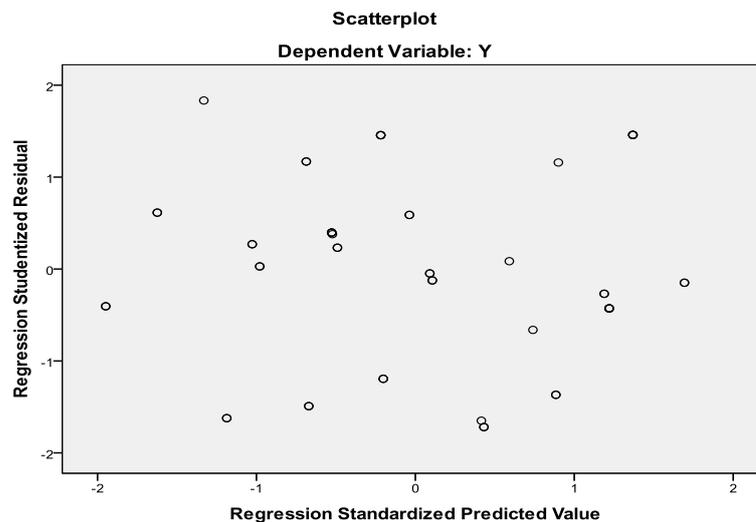
Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.13. yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel tekanan anggaran waktu (X₁), *locus of control* (X₂), komitmen profesional (X₃) dan budaya organisasi (X₄) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan keempat variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4.1.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat terlihat dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*.



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.3. yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

4.1.7. Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

4.1.7.1. Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu, *locus of control*, komitmen profesional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier
Coefficients^a**

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,235	12,578		4,643	,000
	Tekanan Anggaran Waktu (X ₁)	,457	,235	,173	2,457	,016
	<i>Locus of Control</i> (X ₂)	,315	,154	,144	2,315	,012
	Komitmen Profesional (X ₃)	,553	,274	,254	3,553	,019
	Budaya Organisasi (X ₄)	,326	,218	,208	2.326	,014

a Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.14. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 43.235 + 0,457 X_1 + 0,315 X_2 + 0,553 X_3 + 0,326 X_4 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 43,235.

2. Tekanan Anggaran Waktu (X₁) terhadap beta (Y)

Nilai koefisien tekanan anggaran waktu untuk variabel X₁ sebesar 0,457. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan persentase tekanan anggaran waktu maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,457 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. *Locus of Control* (X₂) terhadap beta (Y)

Nilai koefisien *locus of control* untuk variabel X₂ sebesar 0,315. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan persentase *locus of control* maka

variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,315 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Komitmen Profesional (X_3) terhadap Beta (Y)

Nilai koefisien komitmen profesional untuk variabel X_3 sebesar 0,553. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan persentase komitmen profesional maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar 0,553 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Budaya Organisasi (X_4) terhadap Beta (Y)

Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X_4 sebesar 0,326. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan persentase budaya organisasi maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar 0,326 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.1.7.2. Hasil Uji t Hipotesis (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk tekanan anggaran waktu (2,457) dengan nilai t_{tabel} (2,01), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,457 > 2,01$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel tekanan anggaran waktu (0,016) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,016 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel tekanan anggaran waktu maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan.

2. Nilai t_{hitung} untuk *locus of control* (2.315) dengan nilai t_{tabel} (2,01), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.315 > 2,01$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel *locus of control* (0,012) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,012 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *locus of control*. Dengan demikian, secara parsial faktor *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk komitmen profesional (3.553) dengan nilai t_{tabel} (2,01), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.553 > 2,01$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel komitmen profesional (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,019 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel komitmen profesional maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor komitmen profesional berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan.

4. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (2.326) dengan nilai t_{tabel} (2,01), sehingga didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2.326 > 2,01$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel budaya organisasi (0,014) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,014 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor budaya

organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap perilaku disfungsional auditor pada Kantor Inspektorat Kabupaten Asahan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap perilaku disfungsional auditor menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} tekanan anggaran waktu sebesar 2,457 dan t_{tabel} sebesar 2,01 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan nilai signifikansi sebesar 0,016 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil perbandingan ini menggambarkan ketika auditor mengalami tekanan anggaran waktu dalam proses pemeriksaan maka auditor lebih berkeinginan melakukan perbuatan yang dapat mengurangi waktu pemeriksaan sehingga mengakibatkan perilaku disfungsional auditor.

Berikutnya hasil penelitian pada uji regresi linier juga menunjukkan semakin bertambah tekanan anggaran waktu pada saat proses pemeriksaan, maka semakin bertambah keinginan auditor melakukan perilaku disfungsional auditor dalam menyelesaikan proses pemeriksaan.

Gambaran atas penyesuaian dengan hipotesis penelitian dapat dijelaskan apabila auditor merasakan tekanan dalam menyelesaikan proses pemeriksaan dengan batas anggaran waktu, maka untuk mengatasinya auditor akan melakukan perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan kutipan dari tabulasi jawaban kuesioner responden mengenai tekanan anggaran waktu, 83,3% jawaban responden sangat setuju apabila auditor selalu dihadapkan pada pengalokasian anggaran waktu pemeriksaan yang benar dan cepat serta dituntut batasan yang ketat dalam anggaran waktu pemeriksaan. 77,8% sangat setuju bahwa auditor selalu dituntut untuk menyelesaikan hasil audit tepat waktu dan 72,2% menjawab sangat setuju bahwa auditor selalu dituntut akan tingkat pemenuhan pencapaian sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan.

Dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa auditor harus dapat menghadapi pengalokasian anggaran waktu dengan melakukan pemeriksaan yang benar dan cepat (*efisien*), memenuhi pencapaian waktu pemeriksa sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan (*time budget auditor*) dan dalam melaksanakan proses audit dengan memiliki tingkat wajar (*realistik*) antara anggaran waktu dan kerumitan (*kompleksitas*) proses audit, maka variabel tekanan anggaran waktu dapat dibangun dengan memadai .

Teori proses transaksional menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu yang dirasakan serta tindakan yang dipilih auditor untuk mengatasi tekanan yang dirasakan dipengaruhi karakteristik individual auditor (Silaban, 2009). Peningkatan tekanan anggaran waktu berdampak pada peningkatan efisiensi dan penurunan efektivitas kinerja tugas (Silaban, 2009); dan menemukan adanya hubungan yang linier antara tekanan anggaran waktu dan perilaku disfungsional.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu merupakan suatu kondisi dimana auditor dituntut untuk dapat melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah ditentukan sebelumnya dan dalam

penyelesaian penugasan ini, auditor dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu karena adanya pembatasan yang ketat mengenai waktu audit.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan pembahasan dan menyambung pada identifikasi masalah yang pernah disampaikan serta beberapa teknis analisis data yang telah dilakukan, bahwa para auditor dalam menyikapi variabel tekanan anggaran waktu berdasarkan hasil penelitian memang sering kali membuat auditor berperilaku yang bersifat disfungsional dalam menjalankan pekerjaannya daripada melakukan pemeriksaan yang fungsional (seperti mengajukan permohonan penambahan anggaran waktu audit atau merencanakan ulang pelaksanaan prosedur Pemeriksaan).

4.2.2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional auditor menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} *locus of control* sebesar 2,315 dan t_{tabel} sebesar 2,01 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memberikan pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of*

control auditor maka akan semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan perilaku disfungsional auditor selama proses pemeriksaan.

Kemudian, hasil penelitian uji regresi linier menggambarkan semakin *locus of control* mengalami penambahan, maka semakin bertambah auditor berperilaku disfungsional auditor sebesar 0,315. Karena nilai koefisien *locus of control* sebesar 0,315, dengan nilai Beta sebesar 43,235.

Berdasarkan kutipan dari tabulasi jawaban kuesioner responden mengenai *locus of control*, 88,9% responden menjawab sangat setuju bahwa auditor harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan 77,8% responden menjawab sangat setuju bahwa auditor harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam pekerjaan.

Sesuai tanggapan jawaban responden bahwa dalam bekerja, seorang auditor harus memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi, harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam akan memilih strategi berfokus pada masalah yaitu dengan cara menanggulangnya secara fungsional. Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam merampungkan pekerjaan dan sukses atau tidaknya pekerjaan auditor dikendalikan oleh perilaku diri sendiri serta kesuksesan pekerjaan seorang auditor dapat ditentukan juga oleh keberuntungannya dan faktor nasib sehingga dapat menghasilkan pemeriksaan yang terbaik dengan memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal yang memadai.

Dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. *Locus of control* merupakan karakteristik auditor yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang

sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter dimana diungkapkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang di luar diri mereka (Alkautsar, 2014).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Kemudian, *locus of control* (pusat kendali) berdasarkan pembahasan dan menyambung pada identifikasi masalah yang pernah disampaikan serta beberapa teknis analisis data yang telah dilakukan, bahwa *locus of control* (pusat kendali) para auditor memiliki tingkatan pengaruh yang berbeda-beda, sehingga dampaknya akan berbeda-beda juga pada masing-masing individu auditor saat menjalankan proses audit sehingga hal tersebut menurut kesimpulan penelitian ini menilai bahwa *locus of control* (pusat kendali) dapat berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komitmen profesional sebesar 3,553 dan t_{tabel} sebesar 2,01 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan nilai

signifikansi sebesar 0,019 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perbandingan ini maka ketika auditor memiliki komitmen rendah dalam melakukan proses pemeriksaan, auditor lebih condong melakukan perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Selanjutnya hasil penelitian ini mengindikasikan auditor yang memiliki komitmen profesional kuat cenderung menghindari perilaku disfungsional auditor dalam pelaksanaan proses pemeriksaan.

Berikutnya hasil penelitian pada uji regresi linier juga menunjukkan semakin bertambah komitmen profesional pada saat proses pemeriksaan, maka semakin bertambah keinginan auditor melakukan perilaku disfungsional auditor dalam menyelesaikan proses pemeriksaan. Penelitian ini juga mengindikasikan auditor yang memiliki komitmen profesional rendah cenderung menghindari perilaku disfungsional auditor

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel komitmen profesional, sebesar 77,8% responden memberikan jawaban sangat setuju bahwa auditor merasa bangga menekuni profesi auditor, kemudian 61,1% responden menjawab sangat setuju bahwa auditor juga bahagia serta memiliki loyalitas pada profesi dan memiliki tanggungjawab moral, serta 52,8% responden menjawab sangat setuju dengan tetap menekuni profesi auditor.

Dilihat dari hasil penelitian di atas, maka auditor merasa bahagia menjadi auditor, merasa bangga menekuni dan menjadi bagian profesi auditor, merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadinya sendiri,

memiliki keterikatan emosional dengan profesi auditor dan memiliki arti yang sangat penting serta merasa rugi jika beralih dari profesi auditor pada profesi lain.

Maka apabila beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal dan bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan serta keinginan walaupun banyak hal yang akan terganggu dalam kehidupan auditor, dan jika beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit karena banyak hal yang dapat dilakukan pada profesi auditor dan hal tersebut menjadi pertimbangan untuk tidak beralih profesi. Para auditor meyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban sehingga memiliki loyalitas pada profesi dan tetap menekuni profesi auditor. Hingga hal tersebut dapat menimbulkan rasa tanggungjawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor dan bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan.

Meskipun auditor mendapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor dan meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggungjawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu.

Dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor Secara keseluruhan variabel komitmen profesional yang dibangun sangat memadai. Hal ini juga terlihat dari total skor kuisioner yang dinyatakan oleh responden sangat setuju dan setuju bahwa auditor harus memiliki komitmen terhadap profesi auditor dalam setiap aktivitas pekerjaannya agar memiliki tanggung jawab dalam setiap

aktivitas proses pemeriksaan auditor, hingga dapat menghasilkan hasil pemeriksaan yang terbaik dengan memiliki komitmen profesional atas profesi auditor yang memadai.

Hal ini terlihat dari total skor seluruh dimensi yang dibangun yaitu meliputi komitmen profesional afektif, komitmen profesional kontinu dan komitmen profesional normatif sudah memadai.

Komitmen profesional merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam menghadapi isu-isu etis. Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi (Silaban, 2009).

Selama masa kerja seseorang menjalani profesinya, individu tersebut membentuk suatu kelekatan atau hubungan emosional dengan profesinya. Kelekatan tersebutlah yang disebut dengan komitmen profesional. Pada umumnya peneliti mengartikan komitmen profesional sebagai bentuk ikatan psikologis antara individu dengan profesinya.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari Maxyanus Taruk Lobo (2017), bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Adanan Silaban (2009). Berdasarkan penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitiannya dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Komitmen profesional para auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan sesuai dengan hasil pembahasan, identifikasi masalah yang disampaikan sebelumnya, tabulasi jawaban responden dan beberapa teknis analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti secara garis besar terkait dengan loyalitas dan tanggung jawab memiliki persentase yang kurang sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan. Meskipun setiap dimensi komitmen profesional merupakan bentuk keterikatan dan keterlibatan individu auditor terhadap profesinya. Maka hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor, komitmen profesional merupakan bentuk komitmen auditor yang lebih berpengaruh terhadap keputusan auditor untuk melakukan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan isu etis.

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap perilaku disfungsional auditor menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2.326 dan t_{tabel} sebesar 2,01 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{tabel} lebih kecil dari t_{hitung} dan nilai signifikansi sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perbandingan ini menunjukkan ketika budaya organisasi tidak menjadi pedoman dalam proses pemeriksaan, auditor cenderung melakukan perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi mempengaruhi perilaku disfungsional auditor, sebesar 55,6% responden memberikan jawaban sangat setuju apabila ada hubungan baik antara pimpinan dan auditor, serta sebesar 50% responden memberikan jawaban sangat setuju bahwa dengan adanya pembagian kerja yang sesuai dengan auditor.

Budaya organisasi berdasarkan penjelasan responden menyatakan bahwa auditor dengan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis, maka auditor dapat melakukan tindakan yang fungsional. Organisasi Inspektorat Kabupaten Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor, memiliki jenjang karir yang jelas serta instruksi dan peraturan yang diterbitkan oleh pihak yang berwenang.

Para auditor harus sanggup menjaga dirinya sendiri dari konflik diluar pekerjaan dan sanggup menjaga kelompok dari konflik diluar pekerjaan , dapat meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan auditor jika mendapatkan gangguan dari pihak lain untuk berperilaku tidak etis. Seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit dan mendedikasikan pekerjaannya untuk kepentingan keluarga daripada kepentingan diri sendiri. Auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Kartika dan Wijayanti (2009). bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Dilihat dari hasil penelitian di atas tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi, secara keseluruhan budaya organisasi yang dibangun telah memadai. Budaya organisasi adalah sebuah sistem atau aturan-aturan yang dibuat oleh pimpinan suatu organisasi yang disebarluaskan kepada anggota organisasinya dan dijalankan secara terus menerus dengan tujuan untuk mengatur perilaku anggotanya sehingga sistem tersebut akan menjadi ciri khas suatu organisasi tersebut.

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Schein, 2000).

Budaya menuntun orang untuk mengetahui tindakan yang benar dan salah, mengganggu atau tidak, menyenangkan orang atau tidak ketika melakukan segala sesuatu saat ini. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi sesuai dengan identifikasi masalah, pembahasan yang telah disampaikan, tabulasi jawaban kuesioner yang dikumpulkan dari para

responden dan beberapa teknis analisis data yang telah dilakukan, dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa *performance based culture* auditor Inspektorat Kabupaten Asahan berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku disfungsional kualitas auditor adalah sebagai berikut :

1. Tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor mengalami tekanan anggaran waktu dalam proses pemeriksaan maka auditor lebih cenderung melakukan perbuatan yang dapat mengurangi waktu pemeriksaan sehingga mengakibatkan perilaku disfungsional auditor. Beberapa hal diduga juga menunjukkan semakin bertambahnya tekanan anggaran waktu pada saat proses pemeriksaan, maka semakin bertambah keinginan auditor melakukan perilaku disfungsional auditor dalam menyelesaikan proses pemeriksaan. Kemudian dilihat dari hasil penelitian atas tanggapan jawaban responden mengenai tekanan anggaran waktu, secara keseluruhan variabel pertanyaan tekanan anggaran waktu yang dibangun sangat memadai. Hal ini terlihat dari total skor seluruh indikator yang dibangun memberikan jawaban yang positif dan masuk kategori sangat baik. Variabel tekanan anggaran waktu berdasarkan hasil penelitian memang sering kali membuat auditor berperilaku yang bersifat disfungsional dalam menjalankan pekerjaannya

daripada melakukan pemeriksaan yang fungsional (seperti mengajukan permohonan penambahan anggaran waktu audit atau merencanakan ulang pelaksanaan prosedur pemeriksaan). Dalam hal ini ditarik kesimpulan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

2. Variabel *locus of control* memberikan pengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *locus of control* yang telah dibangun mempengaruhi perilaku disfungsional auditor. Dengan demikian, secara parsial faktor *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan. Hal ini ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* auditor maka akan semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan perilaku disfungsional auditor selama proses pemeriksaan. Kemudian, semakin *locus of control* mengalami penambahan, maka semakin bertambah auditor untuk berperilaku disfungsional. Selain itu dilihat dari hasil penelitian atas tanggapan jawaban responden mengenai *locus of control*, secara keseluruhan variabel pertanyaan *locus of control* yang dibangun sangat memadai. Bahwa *locus of control* (pusat kendali) para auditor memiliki tingkatan pengaruh yang berbeda-beda, sehingga dampaknya akan berbeda-beda juga pada masing-masing individu auditor saat menjalankan proses audit sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini terlihat dari total skor seluruh indikator yang dibangun memberikan jawaban yang positif dan

masuk kategori baik dan sangat baik. Atas dasar itu, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

3. Komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor
Dilihat dari hasil penelitian atas tanggapan jawaban responden mengenai komitmen profesional, secara keseluruhan variabel komitmen profesional yang dibangun sangat memadai. Hal ini terlihat dari total skor seluruh indikator yang dibangun yaitu meliputi komitmen profesional afektif, komitmen profesional kontinu dan komitmen profesional normatif sudah memadai. Ketika auditor memiliki komitmen rendah dalam melakukan proses pemeriksaan, auditor lebih condong melakukan perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini mengindikasikan auditor yang memiliki komitmen profesional kuat cenderung menghindari perilaku disfungsional auditor dalam pelaksanaan proses pemeriksaan dan juga menunjukkan semakin lemahnya komitmen profesional auditor pada saat proses pemeriksaan, maka semakin bertambah keinginan auditor melakukan perilaku disfungsional dalam menyelesaikan proses pemeriksaan. Penelitian ini juga mengindikasikan auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi cenderung menghindari perilaku disfungsional. Dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

4. Faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil perbandingan uji t menunjukkan ketika budaya organisasi tidak menjadi pedoman dalam proses pemeriksaan, maka auditor cenderung melakukan perilaku yang bersifat disfungsional. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Dilihat dari hasil penelitian atas tanggapan jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi, secara keseluruhan budaya organisasi yang dibangun memadai. Budaya menuntun orang untuk mengetahui tindakan yang benar dan salah, mengganggu atau tidak, menyenangkan orang atau tidak ketika melakukan segala sesuatu saat ini. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Maka dari itu disini dapat di tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional pada Inspektorat Kabupaten Asahan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka dalam hal ini penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Inspektorat Kabupaten Asahan harus dapat lebih meminimalisir perilaku disfungsional para auditor dengan cara mengatur program kerja para auditor agar anggaran waktu dalam melakukan suatu aktivitas atau tindakan audit dapat lebih terpenuhi, para auditor memiliki pusat kendali diri (*locus of*

control) yang lebih baik, memiliki komitmen profesional yang tinggi akan profesi auditor dan menjalankan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Dari segi tekanan anggaran waktu, diharapkan agar auditor Inspektorat Kabupaten Asahan dapat lebih memperbaiki program kerja yang lebih terjadwal supaya kontribusi optimal dapat diberikan dalam melakukan suatu aktivitas audit.
3. Setiap individu memiliki pusat kendali (*locus of control*) dari dirinya yang dapat memberikan efek positif maupun negatif, berdasarkan hal tersebut, diharapkan para auditor dapat lebih mengoptimalkan faktor *locus of control* agar dapat memberikan efek yang positif dalam perannya saat melakukan proses program kerja audit.
4. Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi. Dalam hal ini auditor diharapkan memiliki komitmen yang baik akan profesinya sebagai auditor dalam kerja saat menjalankan proses kerja program audit, sehingga dapat terhindarkan dari hal-hal yang dapat menyebabkan disfungsionalnya dalam proses audit.
5. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik, maka dari itu diharapkan Inspektorat Kabupaten Asahan dapat memberikan aturan budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja yang optimal dari para auditornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkautsar, Muslim. 2014. Locus of Control, Commitment Professional, and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)* Volume 2.
- Aranya, N., Pollock, J., And Amernic, J. 1981. An Aximation of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6 No. 4. Pp. 271-280.
- Bagraim, Jeffrey, J. 2003. *The Dimensionality of Professional Commitment*. SA *Journal of Industrial Psychology*, 29 (2), page 6-9.
- Damanik, Dessy. 2015. *Pengaruh Emotional Spiritual Quotient (Esq), Locus of Control (Loc), Time Budget Pressure, Moralitas Auditor, Dan Komitmen Profesional Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Dairi)*. Tesis. Medan: Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Dewi, D.P.K.R, dan Merkusiwati, N.K.L.A, 2016. Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Pemahaman Good Governance dan Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(1): 1-30.
- Douglas, P.C., Davidson, R., & Schwartz, 2001. The Effect Of Organizational Culture and Ethical Orientation On Accountants Ethical Judgments, *Journal of Business Ethics*.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gustati, 2012. Persepsi Auditor tentang Pengaruh Locus of Control terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Survey pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat), *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol. 7 No.2.
- Hardyan, Bagas Catur. 2013. *Perilaku Audit Disfungsional: Efek Dari Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi*. Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hartati, Nian, Lucky. 2012. Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional atas Prosedur Audit. *Accounting Analysis Journal* 1 (2).

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Buku Satu, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Lestari, Ayu, Puji. 2010. *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit*. Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill Company.
- Margheim, Loren., Kelly, Tim., Pattison, Diane. 2005. An Empirical Analysis of The Effects of Auditor Time Budget Pressure And Time Deadline Pressure. *The Journal Of Applied Business ResFearch* Volume 21 No 1.
- Mark, Gary, 2004., *Future Focus Leadership, Association for Supervision and Curriculum Development*, Alexandria, USA,
- Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. 1991. *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review Volume 1, Number 1, Pages 61-89
- Putra, I.G.B.W., dan Aryanto, D. 2012. Pengaruh Independensi, Pofesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana*.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta,
- Rotter, Julian, B. 1990. "Generalized expectancies for *Internal Versus External Control of Reinforcement*. The American Psychological Association Vol 45 No 4.
- Sari, Ratna., Tenriwaru., Mokodongan, Agung, Pribadi. 2016. Effect of Time Budget Pressure and Locus of Control of Auditor Dysfunctional Behaviors. *Journal of Education and Vocational Research* volume 7 No 1
- Sarita, Jena., Agustia, Dian. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal dan Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XII*.
- Setyorini, Andini, Ika. 2011. *Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Semarang)*. Tesis. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

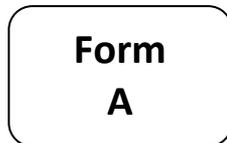
Silaban, Adanan, 2009, *Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)*, Disertasi Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro.

Sososutikno, Christina. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal dan Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VI* halaman 1116-1128.

Tanjung, Ishak A. 2003., *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta,

Wiwekandari, N.M. 2015. *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Intervensi Manajemen Klien terhadap Independensi Auditor serta Implikasinya terhadap Kualitas Audit*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :
Bapak / Ibu
Auditor Inspektorat Kabupaten Asahan
di –
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengumpulan data yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan Tesis Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di bawah bimbingan Ibu Dr. Eka Nurmalasari, M.Si. Ak, CA dan Dr. Irfan, SE, M.M dengan judul penelitian : **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Auditor pada Inspektorat Kabupaten Asahan”**, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner terlampir.

Atas bantuan serta kerjasama yang diberikan oleh Bapak dan Ibu untuk pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Arie Suryanti

**Form
B****IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S-1 S-2 S-3
5. Masa Kerja : < 5 Thn 5-10 Thn 10-15 Thn >15 Thn
6. Jabatan saat ini :
7. Lama menjabat :

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, oleh sebab itu semua pilihan jawaban dan pendapat yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan oleh peneliti.
2. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban dan akan melakukan perubahan jawaban, maka dapat mencoret dengan garis dua (==) pada jawaban semula dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

**Form
C**

KUESIONER PENELITIAN
A. Tekanan Anggaran Waktu

Pertanyaan dalam bagian ini bertujuan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu atas tekanan anggaran waktu pada pelaksanaan audit. Mohon beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

- 1 = Sangat Setuju (SS)
- 2 = Setuju (S)
- 3 = Tidak Ada Pendapat (TP)
- 4 = Tidak Setuju (TS)
- 5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
Tingkat Pengetatan Anggaran Waktu						
1	Auditor selalu dihadapkan pada pengalokasian anggaran waktu pemeriksaan yang benar dan cepat (<i>efisien</i>).					
2	Auditor selalu dituntut batasan yang ketat/cermat dalam anggaran waktu.					
Tingkat Ketercapaian Anggaran Waktu						
3	Auditor selalu dituntut untuk menyelesaikan hasil audit tepat waktu.					
4	Auditor sering dituntut akan tingkat pemenuhan pencapaian sesuai anggaran waktu yang telah ditetapkan (<i>time budget auditor</i>).					
5	Auditor dituntut akan tepat (<i>efektif</i>) serta cepat (<i>efisiensi</i>) dalam kegiatan pengauditan.					
6	Auditor dalam melaksanakan proses audit memiliki tingkat wajar (<i>realistik</i>) antara anggaran waktu dan kerumitan (<i>kompleksitas</i>) proses audit.					

B. Pusat Kendali (*Locus of Control*)

Pertanyaan dalam bagian ini bertujuan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu atas variabel pusat kendali (*locus of control*) pada pelaksanaan audit. Mohon beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Tidak Ada Pendapat (TP)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
Internal						
1	Dalam bekerja, seorang auditor harus memiliki semangat (etos) kerja yang tinggi.					
2	Dalam bekerja, seorang auditor harus tabah dalam menghadapi segala kesulitan dalam pekerjaan.					
3	Sukses atau tidaknya pekerjaan auditor dikendalikan oleh perilaku diri sendiri.					
Eksternal						
4	Kesuksesan pekerjaan seorang auditor ditentukan oleh keberuntungannya.					
5	Kesuksesan seorang auditor ditentukan oleh faktor nasib.					
6	Adanya kesempatan merupakan kunci sukses seorang auditor dalam merampungkan pekerjaan					

C. Komitmen Profesional

Pertanyaan dalam bagian ini bertujuan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu atas keterlibatan secara perasaan terhadap pekerjaan (*komitmen profesional*) pada pelaksanaan audit. Mohon beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

- 1 = Sangat Setuju (SS)
- 2 = Setuju (S)
- 3 = Tidak Ada Pendapat (TP)
- 4 = Tidak Setuju (TS)
- 5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
Keterlibatan Secara Perasaan Terhadap Pekerjaan (Komitmen Profesional Afektif)						
1	Saya merasa bahagia menjadi auditor.					
2	Saya bangga menekuni profesi auditor.					
3	Saya merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadi saya sendiri.					
4	Saya memiliki keterikatan emosional dengan profesi auditor.					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari profesi auditor					
6	Profesi sebagai auditor memiliki arti yang sangat penting bagi saya.					
Keterlibatan Secara Perasaan Terhadap Pekerjaan Secara terus menerus (Komitmen Profesional Kontinu)						
7	Saya merasa rugi jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.					
8	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal.					
9	Bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan dan keinginan saya.					

10	Banyak hal yang akan terganggu dalam kehidupan saya, jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.					
11	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit untuk saya lakukan.					
12	Banyak hal yang sudah saya lakukan pada profesi auditor, dan hal tersebut menjadi pertimbangan saya untuk tidak beralih profesi.					
Keterlibatan Secara Moral Terhadap Pekerjaan (Komitmen Profesional Normatif)						
13	Saya meyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban.					
14	Saya memiliki loyalitas pada profesi, dan oleh karena itu saya tetap menekuni profesi auditor					
15	Saya memiliki tanggungjawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor.					
16	Saya merasa bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya sebagai auditor.					
17	Meskipun terdapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan saya, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor.					
18	Saya meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggungjawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu.					

D. Budaya Organisasi

Pertanyaan dalam bagian ini bertujuan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu atas budaya organisasi pada pelaksanaan audit. Mohon beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

- 1 = Sangat Setuju (SS)
- 2 = Setuju (S)
- 3 = Tidak Ada Pendapat (TP)
- 4 = Tidak Setuju (TS)
- 5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
Jarak kekuasaan						
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan saya.					
2	Menurut saya, organisasi Inspektorat Kab. Asahan telah memiliki pembagian kerja bagi setiap auditor.					
Penghindaran ketidakpastian						
3	Saya berusaha untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi organisasi dari upaya-upaya penyimpangan perilaku tidak etis.					
4	Menurut saya organisasi Inspektorat Kab. Asahan memiliki jenjang karir yang jelas					
5	Menurut saya, instruksi dan aturan yang diberikan oleh atasan sangat jelas.					
Keentingan Pribadi (<i>Individualisme</i>) – Keentingan Organisasi (<i>Kolektivisme</i>)						
6	Saya sanggup menjaga diri saya sendiri dari konflik diluar pekerjaan.					
7	Saya sanggup menjaga kelompok saya dari konflik diluar pekerjaan.					
8	Saya cenderung meminta bantuan perlindungan kepada rekan kerja atau atasan saya jika mendapatkan gangguan dari					

	pihak lain untuk berperilaku tidak etis.					
Kedewasaan (<i>Maskulinitas</i>) – Keadilan (<i>Feminitas</i>)						
9	Menurut saya, seorang auditor yang bersikap ambisius akan lebih teliti dalam mengaudit.					
10	Saya mendedikasikan pekerjaan saya untuk kepentingan keluarga saya daripada kepentingan diri sendiri.					
11	Menurut saya, auditor yang mampu menghargai persahabatan di Inspektorat Kab. Asahan ini akan lebih baik kinerjanya saat melakukan audit.					

E. Perilaku Disfungsional Auditor

Pertanyaan dalam bagian ini bertujuan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu atas disfungsional auditor pada pelaksanaan audit. Mohon beri tanda silang (X) atau tanda check list (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu.

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Tidak Ada Pendapat (TP)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	TP	TS	STS
Penghentian Prematur Prosedur Audit (<i>Premature Sign Off</i>)						
1	Bapak/Ibu tidak melaksanakan beberapa prosedur audit yang ditentukan dalam program audit					
2	Bapak/Ibu kurang memberi perhatian terhadap validitas dan keakuratan dokumen klien					
3	Bapak/Ibu melakukan pengujian hanya pada sebagian item sampel dari item sampel yang ditentukan pada program audit					
4	Bapak/Ibu tidak melakukan investigasi lebih lanjut atas kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum					
Tidak Melaporkan Waktu yang Aktual (<i>Underreporting of time</i>)						
5	Bapak/Ibu melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit					
6	Bapak/Ibu kamelaksanakan tugas audit di luar jam kerja (waktu personal) serta tidak melaporkan waktu audit yang digunakan tersebut					

7	Bapak/ibu mengalihkan waktu audit yang digunakan atas pelaksanaan tugas audit pada klien tertentu kepada klien yang lain					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

A. Tabulasi Jawaban Variabel Tekanan Anggaran Waktu (X_1)

Tabulasi Jawaban Variabel Tekanan Anggaran Waktu (X_1)

No	SKOR UNTUK BUTIR PERNYATAAN						Total
Res	Btr 1	Btr 2	Btr3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Skor
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	4	4	26
8	5	5	4	4	4	4	26
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	5	5	4	4	4	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30

B. Tabulasi Jawaban Variabel *Locus of Control* (X₂)

Tabulasi Jawaban Variabel *Locus of Control* (X₂)

No	SKOR UNTUK BUTIR PERNYATAAN						Total
	Res	Btr 1	Btr 2	Btr3	Btr 4	Btr 5	
1	4	3	3	1	1	1	13
2	4	3	3	1	1	1	13
3	4	4	3	1	1	1	14
4	4	4	3	1	1	1	14
5	5	4	4	1	1	1	16
6	5	4	4	1	1	2	17
7	5	5	4	2	1	2	19
8	5	5	4	2	2	2	20
9	5	5	4	2	2	2	20
10	5	5	5	2	2	3	22
11	5	5	5	3	3	3	24
12	5	5	5	3	3	4	25
13	5	5	5	3	3	4	25
14	5	5	5	3	3	4	25
15	5	5	5	3	4	4	26
16	5	5	5	3	4	4	26
17	5	5	5	4	4	5	28
18	5	5	5	4	4	5	28
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	5	5	4	4	5	28
22	5	5	5	4	4	5	28
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	5	5	4	4	5	28
25	5	5	5	5	4	5	29
26	5	5	5	5	4	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 3. Output SPSS

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,847	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Squared Multiple Correlation	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
VAR00001	49,1667	77,582	,698	.	,782
VAR00002	49,2333	78,809	,824	.	,801
VAR00003	49,1767	80,516	,758	.	,720
VAR00004	49,0333	83,068	,688	.	,698
VAR00005	48,9667	80,516	,589	.	,825
VAR00006	48,9667	80,516	,576	.	,666
VAR00007	49,0333	83,068	,758	.	,798
VAR00008	49,2667	77,582	,787	.	,780
VAR00009	48,9667	80,516	,654	.	,808
VAR00010	49,2667	77,582	,852	.	,754
VAR00011	49,1333	78,809	,736	.	,768
VAR00012	49,0333	83,068	,684	.	,790
VAR00013	48,9667	80,516	,802	.	,823
VAR00014	48,9667	80,516	,759	.	,834
VAR00015	49,2667	77,582	,820	.	,754
VAR00016	49,1333	78,809	,575	.	,768
VAR00017	49,1333	78,809	,658	.	,801
VAR00018	48,9667	80,516	,678	.	,720
VAR00019	49,0333	83,068	,684	.	,698
VAR00020	48,9667	80,516	,683	.	,825
VAR00021	48,9667	80,516	,765	.	,666
VAR00022	49,0333	83,068	,875	.	,798
VAR00023	49,2667	77,582	,745	.	,780
VAR00024	48,9667	80,516	,634	.	,688
VAR00025	49,2667	77,582	,695	.	,754
VAR00026	49,1333	78,809	,854	.	,768
VAR00027	49,0333	83,068	,752	.	,790
VAR00028	48,9667	80,516	,864	.	,847
VAR00029	48,9667	80,516	,698	.	,834
VAR00030	49,2667	77,582	,753	.	,754
VAR00031	49,1333	78,809	,476	.	,768
VAR00032	49,1333	78,809	,643	.	,601
VAR00033	48,9667	80,516	,537	.	,720
VAR00034	49,0333	83,068	,586	.	,698
VAR00035	48,9667	80,516	,432	.	,725
VAR00036	48,9667	80,516	,390	.	,666
VAR00037	49,0333	83,068	,546	.	,788
VAR00038	49,2667	77,582	,659	.	,780

VAR00039	48,9667	80,516	,664	.	,688
VAR00040	49,2667	77,582	,539	.	,754
VAR00041	49,1333	78,809	,658	.	,768
VAR00042	49,0333	83,068	,698	.	,790
VAR00043	48,9667	80,516	,692	.	,847
VAR00044	48,9667	80,516	,720	.	,834
VAR00045	49,2667	77,582	,856	.	,754
VAR00046	49,1333	78,809	,755	.	,768
VAR00047	49,1333	78,809	,720	.	,801
VAR00048	49,0333	83,068	,790	.	,790

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptives

		Notes
Output Created		DataSet0
Comments		<none>
		<none>
		<none>
Input	Active Dataset	36
	Filter	User defined missing values are treated
	Weight	As missing,
	Split File	All non-missing data are used.
	N of Rows in Working Data File	DESCRIPTIVES VARIABLES=
Missing Value Handling	Definition of Missing	TEKANAN ANGGARAN WAKTU (X1)
		LOCUS OF CONTROL (X2) KOMITMEN
		PROFESIONAL (X3) BUDAYA
		ORGANISASI (X4) PERILAKU
		DISFUNGSIONAL AUDITOR (Y)
Syntax	Cases Used	TOTAL
		/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN
		MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00:02
	Elapsed Time	00:00:00:02

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Tekanan Anggaran Waktu (X ₁)	105	157	132,85	11,438	36
Locus of Control (X ₂)	86	126	107,56	8,548	36
Komitmen Profesional (X ₃)	118	189	153,57	14,639	36
Budaya Organisasi (X ₄)	74	118	94,62	6,954	36
Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	52	86	69,05	3,716	36
TOTAL	438	678	557,64	37,267	36
Valid N (listwise)					36

a. Dependent Variable: Y

Hubungan Korelasi antara X₁, X₂, X₃, X₄ dan Y

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=SPIP KA EFSIA
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		DataSet0	
Comments		<none>	
Input	Active Dataset	<none>	
	Filter	<none>	36
	Weight		
	Split File		
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	User defined missing values are treated as missing,	
	Definition of Missing	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax	Cases Used	CORRELATIONS	
		/VARIABLES= TEKANAN ANGGARAN WAKTU (X1) LOCUS OF CONTROL (X2) KOMITMEN PROFESIONAL (X3) BUDAYA ORGANISASI (X4) PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR (Y)	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
Resources	Processor Time	/MISSING=PAIRWISE.	00:00:00:02
	Elapsed Time		00:00:00:01

[DataSet0]

Correlations

		Tekanan Anggaran Waktu (X ₁)	Locus of Control (X ₂)	Komitmen Profesional (X ₃)	Budaya Organisasi (X ₄)	Perilaku Disfungsional Auditor (Y)
Tekanan Anggaran Waktu (X ₁)	Pearson Correlation	1	,326**	,254	,148*	,247
	Sig . (2-tailed)		,007	,036	,003	,044
	N	36	36	36	36	36
Locus of Control (X ₂)	Pearson Correlation	,326**	1	,344	,247	,342
	Sig . (2-tailed)	,007		,004	,020	,024
	N	36	36	36	36	36
Komitmen Profesional (X ₃)	Pearson Correlation	,254*	,344**	1	,124*	,364*
	Sig . (2-tailed)	,036	,004		,048	,054
	N	36	36	36	36	36
Budaya Organisasi (X ₄)	Pearson Correlation	,148*	,247	,124*	1	,284
	Sig . (2-tailed)	,003	,020	,048		,063
	N	36	36	36	36	36
Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	Pearson Correlation	,247	,342	,364*	,284	1
	Sig . (2-tailed)	,044	,024	,054	,063	
	N	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

REGRESI MODEL

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

```

Regression

Notes	
Output Created	
Comments	
Input	Active Dataset
	Filter
	Weight
	Split File
	N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used
Syntax	
Resources	Processor Time
	Elapsed Time
	Memory Required
	Additional Memory Required for Residual Plots

Notes

Output Created		DataSet0	
Comments		<none>	
Input	Active Dataset	<none>	
	Filter	<none>	
	Weight		36
	Split File	User defined missing values are treated as missing.	
	N of Rows in Working Data File	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Missing Value Handling	Definition of Missing	REGRESSION	
	Cases Used	/MISSING LISTWISE	
Syntax		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Y	
		/METHOD=ENTER TEKANAN ANGGARAN	
		WAKTU (X1) LOCUS OF CONTROL (X2)	
		KOMITMEN PROFESIONAL (X3) BUDAYA ORGANISASI (X4)	
		/SCATTERPLOT=(“ZRESID	
		“ZPRED).	
Resources	Processor Time		00:00:00:34
	Elapsed Time		00:00:00:30
	Memory Required	1684 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X4), Komitmen profesional (X3), Tekanan Anggaran Waktu (X1), <i>Locus of Control</i> (X2) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,137	,126	6,649

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Komitmen profesional (X3), Tekanan Anggaran Waktu (X1), *Locus of Control* (X2)

b. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43,235	12,578		4,643	,000		
Tekanan Anggaran Waktu (X1)	,457	,235	,173	2,457	,016	,524	3,132
<i>Locus of Control</i> (X2)	,315	,154	,144	2,315	,012	,482	2,058
Komitmen Profesional (X3)	,553	,274	,254	3,553	,019	,645	3,514
Budaya Organisasi (X4)	,326	,218	,208	2,326	,014	,496	2,432

a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

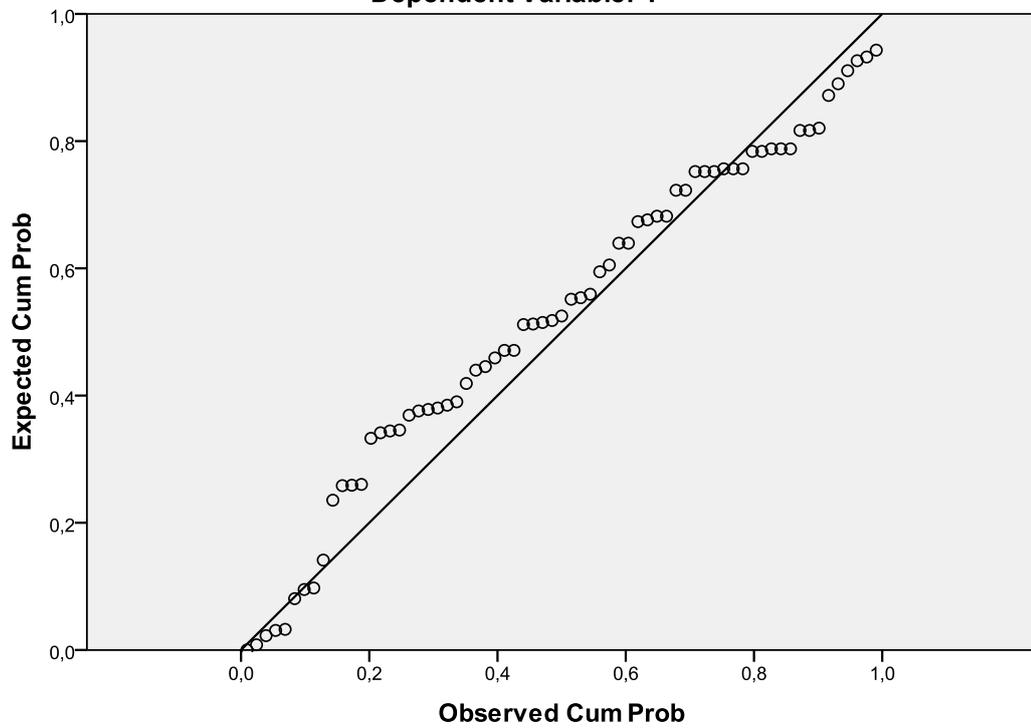
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	105,43	157,74	132,85	11,438	36
Residual	36,456	53,421	45,456	8,548	36
Std. Predicted Value	12,118	24,064	18,457	14,639	36
Std. Residual	12,213	22,753	17,962	11,954	36

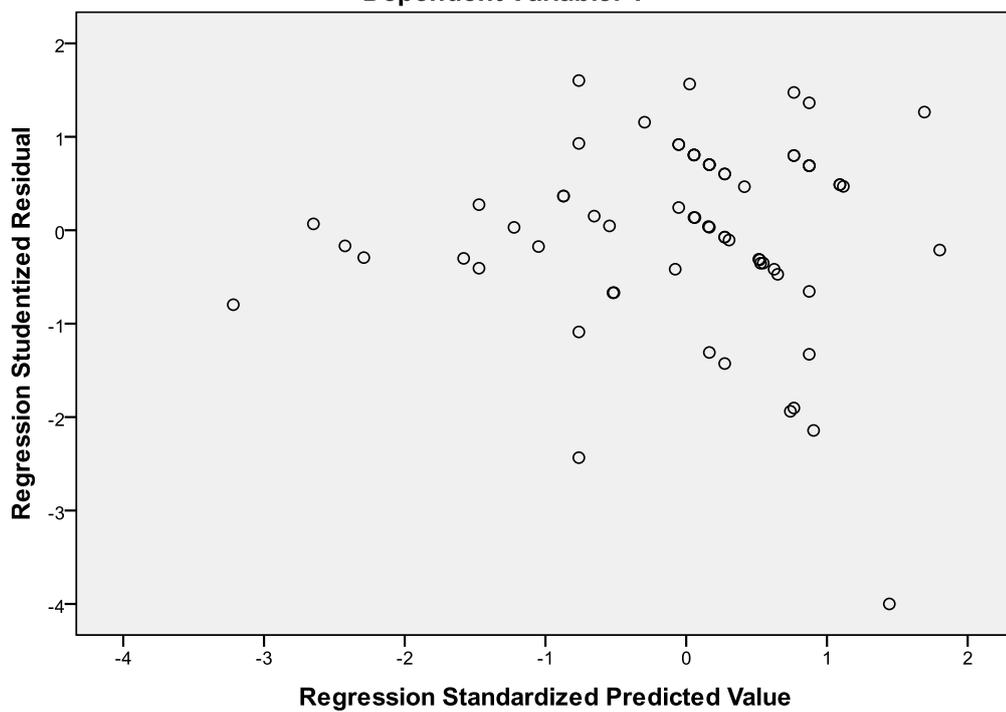
a. Dependent Variable: Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y

**Scatterplot**

Dependent Variable: Y



FREKUENSI TABEL TABULASI

A. Tekanan Anggaran Waktu (X₁)

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		13-Feb-2020 12:50:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,017

[DataSet0]

Statistics

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
N	Valid	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,8333	4,8333	4,7778	4,7222	4,7222	4,6944
Std. Deviation		,37796	,37796	,42164	,45426	,45426	,46718

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	16,7	16,7	16,7
	5,00	30	83,3	83,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	6	16,7	16,7	16,7
	5,00	30	83,3	83,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	8	22,2	22,2	22,2
	5,00	28	77,8	77,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	10	27,8	27,8	27,8
	5,00	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	10	27,8	27,8	27,8
	5,00	26	72,2	72,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	11	30,6	30,6	30,6
	5,00	25	69,4	69,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

B. Locus of Control (X₂)

```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		13-Feb-2020 12:54:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,005

[DataSet0]

Statistics

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
N Valid	36	36	36	36	36	36
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,8889	4,7778	4,6389	3,4444	3,4167	3,8611
Std. Deviation	,31873	,54043	,68255	1,48217	1,48083	1,53349

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	4	11,1	11,1	11,1
	5,00	32	88,9	88,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,6	5,6	5,6
	4,00	4	11,1	11,1	16,7
	5,00	30	83,3	83,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	11,1	11,1	11,1
	4,00	5	13,9	13,9	25,0
	5,00	27	75,0	75,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	16,7	16,7	16,7
	2,00	4	11,1	11,1	27,8
	3,00	6	16,7	16,7	44,4
	4,00	8	22,2	22,2	66,7
	5,00	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	19,4	19,4	19,4
	2,00	3	8,3	8,3	27,8
	3,00	4	11,1	11,1	38,9
	4,00	12	33,3	33,3	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	13,9	13,9	13,9
	2,00	4	11,1	11,1	25,0
	3,00	2	5,6	5,6	30,6
	4,00	5	13,9	13,9	44,4
	5,00	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

C. Komitmen Profesional (X₃)

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		13-Feb-2020 13:00:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,010

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	8,3	8,3	8,3
	3,00	5	13,9	13,9	22,2
	4,00	14	38,9	38,9	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	4	11,1	11,1	16,7
	4,00	15	41,7	41,7	58,3
	5,00	15	41,7	41,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	12	33,3	33,3	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

D. Budaya Organisasi (X₄)

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		13-Feb-2020 13:14:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,009

[DataSet0]

Statistics

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011
N Valid	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,4444	4,4444	4,2222	3,8333	4,2778	3,8333	3,6667	3,7778	3,5833	3,6111	3,9722
Std. Deviation	,69465	,60684	,68080	,84515	,56625	,84515	,89443	,89797	1,07902	,83761	,77408

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	11,1	11,1	11,1
	4,00	12	33,3	33,3	44,4
	5,00	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,6	5,6	5,6
	4,00	16	44,4	44,4	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	13,9	13,9	13,9
	4,00	18	50,0	50,0	63,9
	5,00	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	44,4	44,4	44,4
	4,00	10	27,8	27,8	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,6	5,6	5,6
	4,00	22	61,1	61,1	66,7
	5,00	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	44,4	44,4	44,4
	4,00	10	27,8	27,8	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	16	44,4	44,4	50,0
	4,00	10	27,8	27,8	77,8
	5,00	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	13	36,1	36,1	41,7
	4,00	12	33,3	33,3	75,0
	5,00	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,8	2,8	2,8
	2,00	4	11,1	11,1	13,9
	3,00	13	36,1	36,1	50,0
	4,00	9	25,0	25,0	75,0
	5,00	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	61,1	61,1	61,1
	4,00	6	16,7	16,7	77,8
	5,00	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	30,6	30,6	30,6
	4,00	15	41,7	41,7	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

E. Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		13-Feb-2020 13:18:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,007

[DataSet0]

		Statistics						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
N	Valid	36	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,9167	3,8056	3,8056	3,8333	3,9167	3,2222	3,5833
	Std. Deviation	,76997	,74907	,74907	,50709	,84092	,92924	,55420

Frequency Table

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	33,3	33,3	33,3
	4,00	15	41,7	41,7	75,0
	5,00	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	38,9	38,9	38,9
	4,00	15	41,7	41,7	80,6
	5,00	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	38,9	38,9	38,9
	4,00	15	41,7	41,7	80,6
	5,00	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	22,2	22,2	22,2
	4,00	26	72,2	72,2	94,4
	5,00	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,8	2,8	2,8
	3,00	11	30,6	30,6	33,3
	4,00	14	38,9	38,9	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	27,8	27,8	27,8
	3,00	10	27,8	27,8	55,6
	4,00	14	38,9	38,9	94,4
	5,00	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	44,4	44,4	44,4
	4,00	19	52,8	52,8	97,2
	5,00	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	