

**PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP
PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT DI KANTOR
AKUNTAN PUBLIC KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



Oleh:

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM : 1405170671
Program Studi : Akuntansi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 24 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N P M : 1405170671
Program Studi : AKUNTANSI
Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MEDAN**
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

ELIZAR SINAMBELA, SE., M.Si

Penguji II

RIVA UBAR HARAHAP, SE., M.Si., Ak., CA., CPAI

Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI SE., Ak., M.Si., CA

PANITIA UJIAN

Ketua



H. J. NURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

N a m a : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N.P.M : 1405170671
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR
TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM
AUDIT DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA
MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
Skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD FAHMI, SE., Ak., M.Si, CA)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(FITRIANI SARAGIH, SE., M.Si)



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

ABSTRAK

CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG. 1405170671. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penyimpangan Perilaku dalam Audit di Kantor Akuntan Publik Kota Medan, 2018. Skripsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi, *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan metode *probability sampling*, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 responden yang berprofesi sebagai auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Medan Sumatera Utara yang terdaftar di Direktori AP & KAP 2017 yang diterbitkan oleh IAPI. Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya melalui perangkat lunak statistik untuk pelajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sedangkan komitmen organisasi dan *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Kata kunci: *Locus of control*, kinerja, komitmen organisasi, *turnover intention*, *dysfunctional audit behavior*.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada maha guru, Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman jahiliyah ke zaman penuh ilmu pengetahuan ini. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Kedua orang tua saya Ayahanda **M. Sukri Simatupang** dan Ibunda **Roslina** berkat do'a dan dukungan morilnya yang tiada henti dan kepada saudara-saudara ku tercinta **Indah, Kevin** dan **Isa**.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Januri SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu **Fitriani Saragih, SE., M.Si** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak **M. Fahmi SE. Ak. Msi. CA** selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa mau meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, dan dan memotivasi penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Kepada para teman-teman ku yang tersayang yang telah membantu dan memberikan dukungan.
7. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu, mendukung dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dengan bantuan dan dukungan semua pihak penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dan akan bermanfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga budi baik dari semua pihak yang telah membantu penulis mendapat balasan dariNya. Amin yaRobbal'Alamin.

Medan, Januari 2018

Penulis,

CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan dan Batasan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.5.1. Kontribusi Teoritis	11
1.5.2. Kontribusi Praktis	12
BAB II LANDASAN TEORITIS	13
2.1. Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1. Auditing.....	13
2.1.2. Kode Etik dan Prosedur Audit	15
2.1.3. Perilaku Penyimpangan Audit	18
2.1.4. <i>Locus of Control External</i>	20

2.1.5. Kinerja (<i>Performance</i>)	24
2.1.6. Komitmen Organisasi.....	26
2.1.7. <i>Turnover Intention</i>	28
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3. Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis.....	36
2.4. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1. Pendekatan Penelitian	41
3.2. Defenisi Operasional	41
3.2.1. <i>Locus of Control</i>	41
3.2.2. Kinerja (<i>Performance</i>)	42
3.2.3. Komitmen Organisasi.....	43
3.2.4. <i>Turnover Intention</i>	44
3.2.5. Perilaku Penyimpangan Audit	44
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4. Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1. Populasi	50
3.4.2. Sampel	51
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	50
3.5.1. Jenis Data	50
3.5.2. Sumber Data	50
3.6. Teknik Pengumpulan Data	50
3.7. Teknik Analisis Data.....	51

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.2.	Hasil Analisis Data	57
4.2.1.	Hasil Deskriptif Responden	57
4.2.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.2.5.	Hasil Uji Determinasi	75
4.3.	Pembahasan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1.	Kesimpulan	83
5.2.	Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	: Kasus Penyimpangan	4
Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu	35
Tabel III.1	: Indikator Penelitian	46
Tabel III.2	: Waktu Kegiatan Penelitian	47
Tabel III.3	: Daftar Kantor Akuntan Publik Kota Medan	48
Tabel IV.1	: Penilaian Skala Likert	55
Tabel IV.2	: Daftar Kantor Akuntan Publik Kota Medan	56
Tabel IV.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	59
Tabel IV.6	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60
Tabel IV.7	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ...	60
Tabel IV.8	: Hasil Uji Statistik Deskriptif	61
Tabel IV.9	: Hasil Uji Validitas	65
Tabel IV.10	: Ringkasan hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel IV.11	: Hasil Pengujian Normalitas	68
Tabel IV.12	: Hasil Uji Multikolinieritas Coefficient Correlations	69
Tabel IV.13	: Hasil Uji Multikolinieritas Collienieritas Statistics	71
Tabel IV.14	: Hasil Uji Statistik F.....	73
Tabel IV.15	: Hasil Uji Statistik t.....	74
Tabel IV.16	: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Berfikir Pengaruh Karakter Personal Auditor terhadap Penyimpangan Perilaku dalam Audit	39
Gambar IV.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Normal P-P Plot.....	57
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengalaman seorang auditor menjadi sorotan tersendiri dalam kegiatan audit, khususnya dalam menunjukkan kualitas diri seorang auditor. Sebagaimana yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) paragraf ketiga Standar Audit (SA) seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian auditor independen disebutkan bahwa untuk melaksanakan audit sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntan dan auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktek audit (SPAP, 2001).

Perilaku professional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsional yang dimaksud disini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan berdampak pada rendahnya kepercayaan pemakai terhadap laporan audit yang dihasilkan auditor. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini,

pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan daritahapan-tahapan audit.

Sementara perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time*. Sedangkan *altering/replacement of audit procedure* adalah suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan cara mengganti atau merubah prosedur audit yang sudah ditentukan dengan cara mereka sendiri dan tidak memperdulikan cara yang sudah ditentukan sesuai dengan peraturan. Praktik ini pada umumnya mempengaruhi hasil kualitas audit secara langsung.

Setiap Kantor Akuntan Publik (KAP) yang auditornya melakukan perilaku penyimpangan akan mendapatkan sanksi berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik. Auditor atau Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan perilaku penyimpangan akan mendapat teguran sampai 3 kali selama 48 bulan. Apabila masih melakukan perilaku penyimpangan, Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut akan langsung dibekukan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh Menteri Keuangan. Contohnya kasus Akuntan Publik Drs. Basyiruddin Nur dikenakan sanksi melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor : 1093/KM.1/2009 tanggal 2 September 2009. Sanksi yang diterima adalah pembekuan selama 3 bulan karena belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan konsolidasian PT. Datascrip dan anak perusahaan tahun buku 2007, dan nilai berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen. Selain itu kasus serupa juga menimpa

Akuntan Publik Drs. Hans Burhanuddin Makarao dikenakan sanksi melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor : 1124/KM.1/2009 tanggal 9 September 2009. Sanksi dibekukan 3 bulan karena belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditig (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada laporan keuangan PT. Samcom tahun buku 2008, yang berpengaruh pada auditor independen. Selain itu, KAP Drs Dadi Muchidin melalui KMK Nomor: 1103/KM.1/2009 tanggal 4 September 2009, dengan sanksi pembekuan selama tiga bulan karena KAP tersebut telah dikenakan sanksi peringatan sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 48 (empat puluh delapan) bulan terakhir. Dan bahkan, KAP Drs Dadi Muchidin masih melakukan pelanggaran berikutnya sampai saat ini, yaitu tidak menyampaikan laporan tahunan KAP tahun takwin 2008, hal serupa juga terjadi pada KAP Matias Zakaria melalui KMK Nomor: 1117/KM.1/2009 tanggal 7 September 2009, selama tiga bulan karena KAP tersebut telah dikenakan sanksi peringatan sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 48 (empat puluh delapan) bulan terakhir. Sampai saat ini, KAP Drs Matias Zakaria masih juga melakukan pelanggaran berikutnya yaitu tidak menyampaikan laporan tahunan KAP tahun takwin 2007 dan 2008. Selanjutnya kasus penyimpangan juga terjadi pada akuntan publik sebagai contoh berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 610/KM.1 /2011 memberikan sanksi pembekuan izin Akuntan Publik kepada Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA selama 12 (dua belas) bulan karena berdasarkan hasil pemeriksaan, Akuntan Publik Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan tentang Akuntan Publik dalam hal terdapat 5

(lima) laporan auditor independen yang tidak didukung kertas kerja. Selain itu hal serupa juga terjadi kepada Akuntan Publik Soetjipto Wirjosoemarto. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 448/KM.1/2017 menetapkan sanksi pembekuan izin Akuntan Publik Soetjipto Wirjosoemarto karena tidak melengkapi 13 Laporan Auditor Independen dengan kertas kerja dan tergolong dalam pelanggaran berat. Berdasarkan contoh diatas, dapat disimpulkan kasus-kasus penyimpangan yang dilakukan oleh KAP maupun Akuntan Publik yang dapat dilihat dalam tabel 1.1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1.1
Kasus Penyimpangan

Tahun	KAP dan Akuntan Publik	Kasus Penyimpangan
2009	AP Drs. Basyiruddin Nur	Belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan konsolidasian PT. Datascrip dan anak perusahaan tahun buku 2007, dan nilai berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen.
2009	AP Drs. Hans Burhanuddin Makarao	Belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada laporan keuangan PT. Samcom tahun buku 2008, yang berpengaruh pada auditor independen.
2009	KAP Drs Dadi Muchidin	Tidak menyampaikan laporan tahunan kap tahun takwin 2008.
2009	KAP Matias Zakaria	Tidak menyampaikan laporan tahunan kap tahun takwin 2007 dan 2008.
2017	AP Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA.	Belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan Tentang akuntan publik dalam hal terdapat 5 (lima) laporan auditor independen yang tidak didukung Kertas kerja.
2017	AP Soetjipto Wirjosoemarto.	Tidak melengkapi 13 Laporan Auditor Independen dengan kertas kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover*

mention) dan kinerja(*performance*) yang dimiliki oleh auditor serta komitmen organisasi.

Lokus pengendalian (*Locus of control*) merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka diorganisasi, sedangkan lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

Seseorang dengan *locus of control eksternal* cenderung memandang suatu kondisi atau keadaan sebagai ancaman atau menimbulkan tekanan stres sehingga cenderung akan melakukan tindakan manipulasi dimana tindakan manipulasi mencerminkan bentuk penyimpangan dalam penugasan audit. Individu dengan *locus of control eksternal* merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl 1971). Manipulasi, penipuan atau taktik menjilat atau mengambil muka dapat menggambarkan suatu usaha dari *locus of control eksternal* untuk mempertahankan pengaruh mereka terhadap lingkungan yang kurang ramah.

Dalam konteks audit, manipulasi atau ketidakjujuran pada akhirnya akan semakin memungkinkan mereka menerima perilaku penyimpangan audit. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan di bawah standar

yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri. Jadi, penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan.

Peneliti ingin menguji kembali *locus of control external* terhadap perilaku penyimpangan audit. Berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan menemukan bahwa auditor dengan *locus of control external* memiliki kecenderungan lebih menerima perilaku penyimpangan audit. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati *et al.* (2005), Harini *et al.* (2010), Hariani *et al.* (2017), Hehanusa (2013) dan Suryandari (2007) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *locus of control external* dengan perilaku penyimpangan audit.

Karakteristik personal yang kedua adalah Kinerja (*performance*) berkaitan dengan hasil dari perilaku dari anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan dan perilaku. Dalam literatur disebutkan bahwa perilaku penyimpangan audit terjadi dalam situasi dimana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri. Hal ini berarti bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlibat dalam perilaku *disfungsional* karena penyimpangan perilaku disini dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Hal ini juga dilakukan seorang auditor agar ia dapat

bertahan dalam organisasi sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkat *turnover* auditor tersebut. Dari kesemua hal tersebut dapat dipahami bahwa kinerja (*performance*) berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku audit.

Karakteristik personal yang ketiga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut.

Bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi keinginan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap perilaku penyimpangan auditor.

Peneliti ingin menguji kembali komitmen organisasi terhadap perilaku penyimpangan audit akibat ketidakkonsistenan peneliti terdahulu. Basudewa *et al.*, (2015) berhasil menemukan pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dan Murtini (2014) tidak berhasil menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit dan penelitian Maryanti (2005) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan diantara keduanya.

Karakteristik personal selanjutnya adalah *turnover intention* (keinginan berhenti bekerja). *Turnover intention* ditandai oleh hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention*. Dalam hal ini, adanya keinginan dari auditor untuk berpindah dari Kantor Akuntan Publik. Keinginan untuk berhenti bekerja juga dinilai dapat mempengaruhi perilaku penyimpangan perilaku auditor. Menurut Malone dan Robert (1996) ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi menjadikan seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku penyimpangan.

Peneliti ingin menguji kembali *turnover intention* terhadap perilaku penyimpangan audit karena adanya ketidak konsistenan peneliti terdahulu. Maryanti (2005) berhasil menemukan hubungan positif dan signifikan antara *turnover intention* dengan perilaku penyimpangan audit. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawati (2005) dan Basudewa *et al.*, (2015) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan diantara keduanya. Namun, dalam penelitian Harini *et al.* (2010) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan auditor. Penelitian Irawati *et al.* (2005), Anastasia (2005) juga menyatakan bahwa kinerja (*performance*) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyimpangan audit. Sedangkan peneliti Harini *et al.* (2010)

dan Setyaningrum dan Murtini (2014) menemukan adanya pengaruh kinerja terhadap perilaku penyimpangan dalam audit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, maka peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali variabel-variabel karakteristik personal yang mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Variabel yang digunakan yaitu, *locus of control external*, kinerja (*performance*) dan *turnover intention*, serta komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komitmen organisasi pada kasus AP Drs. Basyiruddin Nur dan AP Drs. Hans Burhanuddin Makaraoyang mengabaikan Standart Auditing dan Standart Profesional Akuntan Publik.
2. Faktor lokus kendali berperan dalam kasus yang menimpa KAP Drs Dadi Muchidindan KAP Matias Zakaria karena masih melakukan penyimpangan yaitu tidak menyampaikan laporan tahunan KAP tahun takwin 2008.

3. Terjadinya kasus penyimpangan perilaku dalam audit yang dilakukan oleh APDRs. Arthawan Santika Ak., M.M., CPA, dan AP Soetjipto Wirjosoemarto yaitu belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan tentang akuntan publik dalam hal terdapat laporan auditor independen yang tidak didukung kertas kerja, hal ini dikarenakan kinerja auditor yang belum maksimal serta mobilitas kerja yang masih rendah.
4. Adanya ketidakconsistenan peneliti terdahulu mengenai karakteristik personal auditor terhadap penyimpangan audit.

1.3 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang diatas, penelitian ingin merumuskan masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku penyimpangan. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *Locus of Control External* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan ?
2. Apakah Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan ?
3. Apakah Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan ?
4. Apakah *Turnover intention* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan ?

5. Apakah Locus of Control External, Kinerja (*performance*), Komitmen organisasi serta *Turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan ?

b. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini berupa *locus of control external*, kinerja (*performance*), komitmen organisasi dan *turnover intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial *Locus of Control External* terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial Kinerja(*performance*) terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial *Turnover Intention* terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan antara *Locus of Control External*, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, serta

Kinerja (*performance*) terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1.5.1 Kontribusi teoritis

- a. Bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu dan bahan referensi penelitian selanjutnya sebagai pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan penyimpangan audit.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penyimpangan audit.
- c. Bagi penulis, sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan serta menambah referensi mengenai karakteristik personal dalam perilaku penyimpangan audit.

1.5.2 Kontribusi Praktis

- a. Mengetahui faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya perilaku penyimpangan audit melalui karakteristik personal seorang auditor,

dan langkah-langkah perbaikan terhadap aspek-aspek yang menimbulkan penyimpangan agar kualitas audit tetap terjaga.

- b. Membantu Kantor Akuntan Publik untuk memperoleh apa saja yang menyebabkan terjadinya perilaku penyimpangan audit, sehingga perilaku penyimpangan audit tersebut dapat dihindari oleh auditor dimasa mendatang untuk menciptakan kualitas auditor yang lebih baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Auditing

Auditing merupakan salah satu bidang akuntansi yang membahas tentang prinsip, prosedur dan metode perolehan dan penilaian bukti yang berkaitan dengan laporan keuangan dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran atau kesesuaian laporan keuangan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Auditing menurut Sukirno (2012) adalah sebagai berikut :

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Menurut Arens *et al.*, (2014) Auditing adalah sebagai berikut :

“Auditing merupakan proses pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh kepastian yang layak tentang apakah laporan keuangan telah bebas dari salah saji yang material, apakah itu disebabkan oleh kekeliruan ataupun kecurangan. Karena sifat bukti audit dan

karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh kepastian yang layak, tetapi tidak absolut, bahwa salah saji yang material dapat dideteksi.

Menurut Arens *et al.* (2014) ada 3 jenis audit, antara lain audit laporan keuangan, audit operasional, dan audit ketaatan.

- a. Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang material atau salah saji lainnya.
- b. Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektifitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi, tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya.
- c. Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan.

2.1.2 Kode Etik dan Prosedur Audit

Setiap manusia yang memberikan jasa dari pengetahuan dan keahliannya pada pihak lain seharusnya memiliki rasa tanggung jawab pada pihak-pihak yang dipengaruhi oleh jasanya itu. Kode Etik Profesi Akuntan Publik adalah pedoman bagi para anggota Institut Akuntan Publik Indonesia untuk bertugas secara bertanggung jawab dan objektif.

Kode Etik Profesi Akuntan menjadi standar umum perilaku yang ideal dan menjadi peraturan khusus tentang perilaku yang harus dilakukan. Kode etik ini terdiri dari empat bagian yaitu : prinsip-prinsip, peraturan etika, interpretasi atas peraturan etika dan kaidah etika.

Adapun prinsip-prinsip kode etik , antara lain :

a. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai profesional, anggota harus menjalankan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam aktifitas mereka.

b. Kepentingan Masyarakat

Anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak yang mendahulukan kepentingan masyarakat, menghormati kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.

c. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, anggota harus melaksanakan semua tanggung jawab profesional dengan kepekaan integritas yang paling tinggi.

d. Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari pertentangan kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesional. Anggota dalam praktek publik harus independen dalam kenyataan dan penampilan pada waktu melaksanakan pemeriksaan dan jasa pembuktian lainnya.

e. Kemahiran

Anggota harus mematuhi standar teknik dan etis profesi, berusaha keras untuk terus menerus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa, dan melaksanakan tanggung jawab profesional sesuai dengan kemampuannya yang terbaik.

f. Lingkup dan Sifat Jasa

Dalam menjalankan praktek dalam masyarakat, anggota harus mematuhi Prinsip-prinsip Kode Etik Perilaku Profesional untuk menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan diberikan.

Bagian kedua dari kode etik ini meliputi peraturan yang jelas yang harus ditaati oleh semua akuntan publik yang menjalankan praktek akuntansi publik. Mereka yang memiliki Ijazah Akuntan Publik namun tidak benar-benar menjalankan praktek akuntansi publik, hanya perlu mematuhi beberapa persyaratan tertentu. Karena bagian ini merupakan satu-satunya bagian yang mempunyai kekuatan memaksa diantara keempat bagian kode etik, peraturan yang terkandung didalamnya dinyatakan dalam bahasa yang lebih kongkret dari pada dalam bagian prinsip. Karena sifatnya yang memaksa ini, banyak para praktisi yang

menyebutkan peraturan ini sebagai Kode Etik Jabatan (*The Code of Professional Ethics*).

Standar Profesional Akuntan Publik per 31 Maret 2011 SA Seksi 150 menjelaskan bahwa prosedur auditing berbeda dengan standar auditing. Prosedur Auditing merupakan tindakan-tindakan atau tahapan-tahapan yang harus dilakukan sedangkan Standar Auditing merupakan kriteria ukuran mutu kinerja tindakan tersebut dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut.

Prosedur audit yang disebut dalam standar tersebut meliputi inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi. Disamping auditor memakai prosedur audit yang disebut dalam standar tersebut, auditor melaksanakan berbagai prosedur audit lainnya untuk mengumpulkan bukti audit yang akan dipakai sebagai dasar untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan. Prosedur audit lain tersebut meliputi penelusuran, pemeriksaan bukti pendukung, perhitungan dan *scanning*. Dengan demikian, prosedur audit yang bisa dilakukan oleh auditor meliputi :

a. Inspeksi

Inspeksi merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik tersebut. Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.

b. Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan adalah prosedur audit untuk melihat atau menyaksikan pelaksanaan kegiatan klien sehingga auditor dapat memperoleh bukti visual mengenai kegiatan entitas klien.

c. Permintaan Keterangan (*Enquiry*)

Prosedur ini berkaitan dengan tindakan tanya jawab dan harus berkaitan dengan jenis bukti audit yang didefinisikan sebagai tanya jawab. Bukti audit yang dihasilkan adalah bukti lisan dan dokumenter.

d. Konfirmasi

Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh informasi secara langsung dari pihak ketiga yang bebas atau independen.

Tujuan auditor melakukan prosedur auditing adalah :

- a. Untuk memperoleh pemahaman tentang entitas dan lingkungan termasuk pengendalian internal sehingga dapat menilai resiko salah saji material pada tingkat laporan keuangan dan pada tingkat pernyataan.
- b. Untuk menguji efektivitas operasional pengendalian dalam mencegah dan mendeteksi salah saji material pada tingkat pernyataan.
- c. Untuk mendukung pernyataan atau mendeteksi salah saji pada tingkat pernyataan.

2.1.3 Perilaku Penyimpangan Audit

Perilaku penyimpangan audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Dalam melakukan tugasnya, auditor harus

mengikuti standar audit yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan serta kode etik akuntan. Dalam kenyataan dilapangan, auditor banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap standar audit dan kode etik. Perilaku ini diperkirakan sebagai akibat dari karakteristik personal yang kurang bagus yang dimiliki oleh seorang auditor. Dampak negatif dari perilaku ini adalah terpengaruhnya kualitas audit secara negatif dari segi akurasi dan reabilitas. Pelanggaran yang dilakukan auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai penyimpangan perilaku dalam audit (Irawati, 2005).

SAS No. 82 menyatakan bahwa sikap auditor dalam menerima perilaku disfungsional audit merupakan indikator perilaku penyimpangan aktual. Beberapa perilaku penyimpangan yang membahayakan kualitas audit secara langsung yaitu *altering/replacement of audit procedure* dan *premature sign off* sedangkan *underreporting of time* mempengaruhi hasil audit secara tidak langsung. Pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit juga merupakan dampak dari perilaku penyimpangan audit.

Altering/replacement of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit.

Premature sign off dari tahapan-tahapan audit tanpa penyelesaian prosedur dan penggantian dengan langkah lain berpengaruh langsung terhadap hasil audit (Harini *et al.*, 2010) dan melanggar standar profesional auditor. *Premature sign off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau

beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain. Suatu proses audit sering gagal karena penghapusan prosedur audit yang penting dari prosedur audit daripada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

Underreporting of time juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Harini *et al.*, 2010). *Underreporting of time* terjadi ketika auditor melakukan tugas audit tanpa melaporkan waktu yang sebenarnya. Hal ini menyebabkan keputusan personel kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit dimasa yang datang yang tidak diketahui.

2.1.4 *Locus of Control External*

Salah satu variabel kepribadian yang membedakan seseorang dengan orang lain adalah *locus of control* atau pusat kendali. *Locus of control* merupakan sebuah konsep yang dikembangkan Rotter (1966). Konsep ini telah banyak digunakan dalam penelitian keperilakuan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi.

Rotter (1966) Mendefenisikan *Locus Of Control* sebagai berikut :

“Lokus kendali adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya, yaitu tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”.

Locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal dan lokus pengendalian eksternal. Lokus pengendalian internal mencirikan seseorang

memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Locus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefenisikan locus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *Internal Locus of Control*. Sedangkan, individu yang memiliki bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *External Locus of Control*.

Locus of Control memiliki peranan penting dalam kinerja akuntansi seperti anggaran partisipatif. *Locus of control* juga mempengaruhi perilaku penyimpangan dalam audit, *job satisfaction*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

Dalam konteks audit, manipulasi atau ketidakjujuran pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku audit. Hasil dari perilaku ini adalah

penurunan kualitas audit yang dapat dilihat sebagai hal yang perlu dikorbankan oleh individu untuk bertahan dalam lingkungan kerja audit. Hal ini menghasilkan dugaan bahwa makin tinggi lokus kendali eksternal individu, semakin mungkin mereka menerima perilaku penyimpangan audit.

Teori Locus of control menggolongkan individu apakah tergolong dalam *locus of control* internal atau eksternal. Roteer *et al.*, (1990) mendefenisikan *locus of control* sebagai berikut : “*internal control* maupun *external control* adalah tingkat dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkat dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau bisa diprediksi”. Individu dengan internal *locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka secara langsung berpengaruh terhadap *outcome*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa internal cenderung bekerja lebih efektif dalam dalam lingkungan yang mengizinkan mereka untuk lebih mengendalikan tindakan mereka. Individu dengan eksternal *locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar daripada tindakan mereka sendiri. *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Internal *lokus of control* akan cenderung lebih sukses berkarir dari pada eksternal *locus of control*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat, dan mendapat uang yang lebih. Sebagai

tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress dari pada eksternal *control*.

Seorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendalian internal yang tinggi atas hasil dan nasib akan lebih suka berperilaku yang dapat menerima sebagai hal yang penuh tujuan, *locus* akan menyebabkan perilaku diterima internal pada seseorang yang dipandang sebagai perilaku masa lalu yang lebih memiliki tujuan daripada memandang perilaku mereka sebagai diprogram secara eksternal. Perbedaan ini mendukung pandangan bahwa eksternal cenderung terkait *RAQ behavior* dari pada internal. Penelitian ini telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara individu yang memiliki *locus of control external* dan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan pribadi.

Dalam situasi dimana eksternal tidak mampu memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi sebagai strategi untuk bertahan (Solar dan Bruehl, 1971). Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku penyimpangan. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individu auditor. Menurutnya kualitas audit yang diakibatkan perilaku tersebut dipandang auditor sebagai pengorbanan seperlunya agar dapat bertahan dalam lingkungan audit. Diduga bahwa semakin tinggi *locus of control eksternal* individu, semakin besar kemungkinan individu tersebut menerima perilaku penyimpangan.

2.1.5 Kinerja (*Performance*)

Kinerja (*performance*) adalah perilaku anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2007) mendefinisikan *performance* sebagai berikut :

“*Performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Performance bisa melibatkan perilaku abstrak (*supervisi, planning, decision making*). *Performance* melibatkan tingkat dimana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi, termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Performance merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan pada semua orang, terlebih merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu menurut ukuran yang berlaku sesuai pekerjaan yang dilakukan. Penilaian kinerja (*performance*) auditor sangat penting dilakukan bila organisasi melakukan reposisi atau promosi jabatan. Kinerja (*performance*) dibedakan menjadi dua, yaitu *performance* individu dan organisasi. *Performance* individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan *performance* organisasi adalah gabungan antara *performance* individu dan kelompok sehingga *performance* organisasi sangat tergantung pada karyawannya (Husna *et al.*, 2012).

Kerja individu adalah fungsi dari 3 dimensi kritical yaitu : *willingness*, *capacity*, dan *opportunity*. *Willingness* sama dengan motivasi, *capacity* kemampuan individu atau *skill* dan tingkat energi, serta *opportunity* sama dengan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menaikkan kinerja seperti *equipment*, *co-worker* dan kebijakan organisasi (Blumberg dan Pringle, 1982).

Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri. Jadi, penyimpangan perilaku dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan.

Kinerja (*performance*) adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi (Maryanti, 2005). Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tindakan dimana tujuan secara aktual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (*Supervisi, planning, decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan *job karakteristik teori* bahwa orang akan dimotivasi oleh kepuasan diri yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka. Ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka berarti, orang akan menyukai pekerjaan mereka dan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan.

Dalam penelitian yang serupa, Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku penyimpangan dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional yang lebih tinggi.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan

pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra yaitu, melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati, 2005).

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang kuat menyebabkan seseorang akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan akan mengutamakan kepentingan organisasi, seseorang yang berkomitmen tinggi akan berdampingan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya (Novrialdi, 2009).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen individu tergambar pada kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah kondisi yang penuh stress. Hasil penelitian menyebutkan bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik dari pada yang tidak berkomitmen. Penemuan ini akan cenderung mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ daripada auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap RAQ *behavior*. Komitmen organisasional adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dihubungkan dengan hasil kerja yang lain seperti absensi pegawai, *turnover*, usaha kerja dan kinerja.

Individu yang merasa mempunyai komitmen yang tinggi akan mempunyai tingkat ketidakhadiran dan *turnover* yang rendah. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk aktif mencari posisi lainnya. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan, mereka akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik untuk organisasi daripada yang tidak berkomitmen. Hal ini cenderung mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ (*reduced audit quality*) daripada auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi karena auditor akan memenuhi kepentingan organisasi. Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap RAQ *behavior*.

2.1.7 Turnover Intention

Turnover Intention adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini, dari Kantor Akuntan Publik sebagai auditor independen. *Turnover Intention* (keinginan berhenti dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Ghozali, 2006).

Pengunduran diri karyawan dalam bentuk *turnover* telah menjadi bahan penelitian menarik dalam berbagai masalah, seperti masalah personalia (SDM), keprilakuan dan praktisi manajemen (Febrina, 2012). *Turnover Intention* juga dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, dimana kurangnya kemampuan auditor dapat

mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga tetap bertahan diKAP walaupun dia sangat ingin berpindah kerja.

Sebelum *turnover* terjadi, selalu ada perilaku yang mendahuluinya, yaitu adanya niat atau intensitas *turnover*. Ada dua pendorong intensitas, yaitu intensitas untuk mencari dan intensitas untuk keluar. Prediktor utama dan terbaik dari *turnover* adalah intensitas untuk keluar (Febrina, 2012). Intensitas dan perilaku untuk mencari secara umum didahului dengan intensitas untuk keluar (*turnover*). Faktor utama intensitas adalah kepuasan, ketertarikan yang diharapkan terhadap pekerjaan saat ini dan ketertarikan yang diharapkan dari atau pada alternatif pekerjaan atau peluang lain.

Pada umumnya seseorang yang memiliki *turnover intention* yang kuat cenderung bekerja tanpa rasa takut akan hadirnya konsekuensi akan tindakannya. Seseorang yang memiliki *turnover intention* memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam berbagai perilaku penyimpangan. Malone dan Roberts (1996) mengatakan auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi.

Turnover intention dipengaruhi oleh adanya konflik pada organisasi atau profesi. Pengujian mengenai *turnover intention* ini mendapatkan perhatian penting

ketika peneliti-penelitian sebelumnya menyarankan bahwa variabel *turnover intention* merupakan prediktor signifikan atas *turnover* aktual.

Turnover intention juga dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*, dimana kurangnya kemampuan seseorang (auditor) bisa mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi. *Job satisfaction* telah ditemukan mempunyai hubungan terbaik dengan *turnover intention*. Pegawai dengan *job satisfaction* yang rendah akan cenderung keluar dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai *job satisfaction* yang tinggi (Fitriany, 2010).

Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi (Malone dan Robert (1996). Jadi, auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih tinggi, diduga akan lebih menerima perilaku disfungsional.

2.2 Peneliti Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

Pada penelitian Meilinda Hariani dan Ahmad Adri (2017), dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Locus Of Control*, *Turnover Intention*, Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi di Dki Jakarta. Volume 2 No. 2 April 2017 menyatakan hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan arah positif. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* baik internal dan eksternal sama-sama memiliki penerimaan perilaku penyimpangan audit.
2. Variabel *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dengan arah positif.
3. Variabel kinerja berpengaruh signifikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.
4. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit kearah positif.

Peneliti Nudirsyah, Intan Maulida Zuhra (2009), dalam penelitiannya yang berjudul *Locus Of Control, Time Budget Pressure* dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. Vol. 2. No. 2 Juli 2009. Menyatakan hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa *locus of control* merupakan faktor karakteristik personal auditor (faktor internal) yang dapat mempengaruhi penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP Provinsi Aceh.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit

pada auditor BPKP Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa *time budget pressure* merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP Provinsi Aceh.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* dan *time budget pressure* secara bersama-sama berpengaruh terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit pada auditor BPKP Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit dapat disebabkan oleh faktor karakteristik personal dari auditor (faktor internal) serta faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal).

Peneliti Erni Suryandari (2007). Dalam judul Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. Vol. 8 No. 2, Juli 2007. Menyatakan hasil penelitiannya yaitu lokus kendali memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit, Kedua, tingkat kinerja pribadi auditor memberikan pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit, Ketiga, keinginan untuk berhenti bekerja memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit. Terakhir, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memberikan pengaruh positif terhadap penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit.

Erymesha Putri Cahyadini dan Wahidahwati (2017). Dalam judul Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan

Perilaku Dalam Audit. Volume 6, Nomor 7, Juli 2017. Menyatakan hasilnya sebagai berikut :

1. *Locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu atau auditor merasa bahwa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka diindikasikan dapat melakukan perilaku menyimpang dalam audit untuk mempertahankan kedudukannya di organisasi terkait.
2. Kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau auditor yang melakukan pekerjaan dibawah standar cenderung memiliki kemungkinan untuk terlibat perilaku menyimpang dalam audit, karena menganggap dirinya tidak mampu dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sehingga cenderung melakukan segala cara yang tidak wajar untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau auditor menganggap sikap komitmen organisasi tidak terlalu penting dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor memiliki beban mental yang tinggi untuk dapat

mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya sehingga auditor lebih memilih untuk berhenti dari pekerjaannya.

5. Perilaku menyimpang dalam audit dilakukan oleh individu untuk menutupi kekurangan yang dimiliki serta adanya kesempatan yang tinggi untuk dapat melakukan perilaku menyimpang agar tetap bertahan di organisasi terkait dan tidak kehilangan pekerjaannya

Dewa Gede Agung Basudewa, Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2015).

Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan *Turnover Intention* Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit. Vol.13.3 Desember 2015. Menyatakan hasilnya sebagai berikut :

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
3. Kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
4. *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dapat dilihat dalam tabel 2.2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Meilinda Hariani, Ahmad Adri. (2017)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , <i>Turnover Intention</i> , Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Pada Kantor Akuntan Publik Berafiliasi di Dki Jakarta	Locus of control, turnover intention, dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap perilaku penyimpangan audit. Sedangkan Kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit.
2	Nudirsyah, Intan Maulida Zuhra. (2009)	<i>Locus Of Control</i> , <i>Time Budget Pressure</i> dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit.	<i>locus of control</i> dan <i>time budget pressure</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit
3	Erni Suryandari. (2007)	Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit.	lokus kendali, tingkat kinerja pribadi auditor, keinginan untuk berhenti kerja dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.
4	Erymesha Putri Cahyadini, Wahidahwati. (2017)	Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpang Dalam Audit.	<i>Turnover intention</i> dan <i>Locus of control</i> eksternal berpengaruh Positif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit, Komitmen Organisasi dan Kinerja berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku Menyimpang dalam Audit.
5	Dewa Gede Agung Basudewa, Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2015)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit.	Locus of control, komitmen organisasi, kinerja auditor dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit.

2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Setiap profesi, terutama yang memberikan jasanya kepada masyarakat, memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus dan setiap profesi diharapkan mempunyai kualitas pribadi tertentu. Akuntan Publik sebagai profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesional. Perilaku Profesional Akuntan Publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku penyimpangan dalam audit. perilaku penyimpangan yang dimaksud disini adalah perilaku yang menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan, maupun penyimpangan terhadap standar audit.

Perilaku-perilaku tersebut dapat berefek negatif terhadap hasil audit yang dilakukan auditor sehingga dikhawatirkan kualitas audit akan menurun. Menurunnya kualitas audit ini akan berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keabsahan serta keyakinan dan keberadaan informasi yang terkandung dalam laporan keuangan audit. Hal ini menyebabkan terkikisnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit (Dwi Harini, 2010).

2.2.1 Hubungan *Locus Of Control External* terhadap Penerimaan Perilaku Penyimpangan Audit

Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa *outcome* yang terjadi merupakan hasil kerja keras mereka sendiri dan semua kejadian berada dibawah pengendalian dirinya. Sedangkan individu

dengan *locus of control* eksternal lebih menganggap hasil atau *outcome* yang didapat bukan berasal dari usaha mereka sendiri, tetapi berasal dari faktor lain seperti lingkungan, keberuntungan dan keajaiban. Hal ini sangat berpengaruh terhadap perilaku penyimpangan sebab individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki niat untuk melakukan tindakan manipulasi, penipuan dan taktik kecurangan untuk mencapai tujuan pribadinya. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi, maka semakin besar tingkat penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit.

2.2.2 Hubungan Kinerja (*performance*) dengan Penerimaan Perilaku Penyimpangan Audit

individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku penyimpangan dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional yang lebih tinggi.

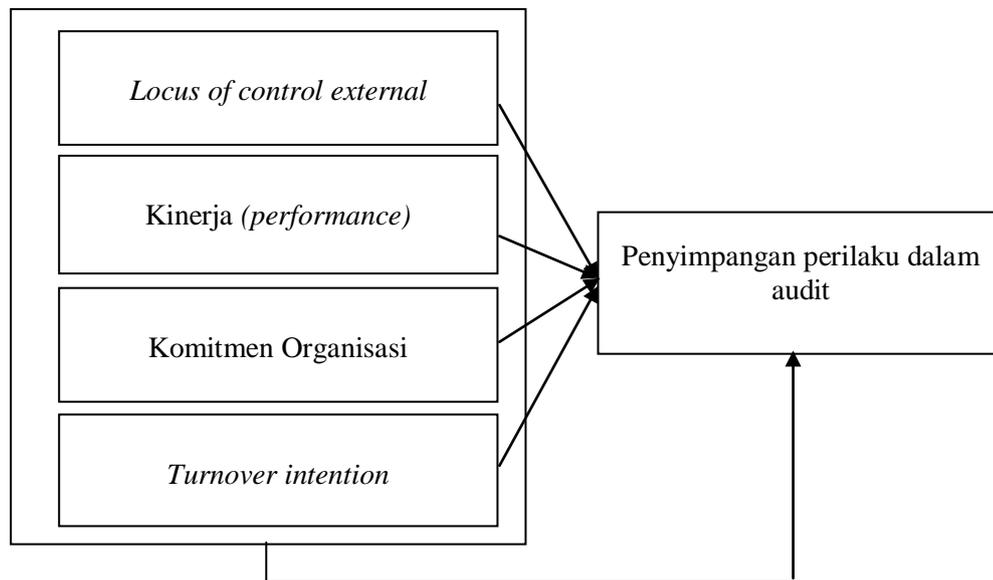
2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Penerimaan Perilaku Penyimpangan Audit

Seorang auditor yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja akan cenderung menghindari perilaku tidak etis jika berhadapan dengan tekanan yang dilakukan oleh klien dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen yang rendah cenderung akan cenderung menerima perilaku penyimpangan audit.

2.2.4 Hubungan Turnover Intention dengan Penerimaan Perilaku Penyimpangan Audit

Memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah bekerja dapat membuat seseorang kurang peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan di organisasi tempat bekerja. Sikap ini dapat mengakibatkan kinerja yang buruk bagi karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan perilaku. Individu yang berniat meninggalkan tempat bekerja dianggap tidak begitu peduli akan dampak penyimpangan yang telah dilakukan terhadap penilaian kerja dan promosi. Jadi, auditor yang memiliki tingkat turnover yang tinggi cenderung akan menerima perilaku penyimpangan audit.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.3.2 sebagai berikut :



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual
Pengaruh Karakter Personal Auditor Terhadap Penyimpangan
Perilaku dalam Audit**

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 : *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku penyimpangan audit
- 2 : Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit.
- 3 : Komitmen Organisasi memiliki Pengaruh terhadap Perilaku Penyimpangan Audit.

4 : *Turnover intention* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku penyimpangan audit

5 : *Locus of control eksternal, Kinerja (Performance), Komitmen organisasi* serta *Turnover Intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2003) pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkat yang tertinggi dibandingkan dengan penelitian yang lain, seperti penelitian deskriptif dan komperatif karena penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Defenisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel endogen (dependen) berupa perilaku penyimpangan audit, dan beberapa variabel eksogen (independen) yaitu *Locus of control* eksternal, *turnover intention*, kinerja, dan komitmen organisasi. Defenisi operationl setiap variabel tersebut adalah sebagai berikut :

3.2.1 *Locus of control*

Locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan

bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi dan lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

Pengukuran variabel ini mengadopsi indikator yang digunakan oleh Eko Wahyudi (2013) dengan jumlah 9 pertanyaan. Indikator tersebut adalah :

- a. Penyelesaian pekerjaan
- b. Penyelesaian pekerjaan
- c. Menyatakan ketidaksetujuan
- d. Keberuntungan
- e. Keberuntungan
- f. Usaha
- g. Keberuntungan
- h. Promosi kerja
- i. Relasi
- j. Keberuntungan
- k. Reward
- l. Keberuntungan

3.2.2 Kinerja (*performance*)

Performance merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan pada semua orang, terlebih merupakan hasil yang dicapai oleh seorang

individu menurut ukuran yang berlaku sesuai pekerjaan yang dilakukan. Penilaian kinerja (*performance*) auditor sangat penting dilakukan bila organisasi melakukan reposisi atau promosi jabatan.

Variabel *performance* diukur dengan menggunakan 7 indikator yang diadopsi dari peneliti Eko Wahyudi (2013), indikator tersebut adalah :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Berpartisipasi dalam usulan konstruktif
- d. Meningkatkan prosedur audit
- e. Penilaian kinerja diri sendiri
- f. Penghargaan dari pihak lain
- g. Hubungan dengan klien

3.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Variabel Komitmen organisasi mengadopsi indikator dari Eko Wahyudi (2013) yang diukur dengan 9 indikator pertanyaan, yaitu :

- a. Keterlibatan auditor
- b. Loyalitas auditor
- c. Keterlibatan auditor
- d. Keterikatan auditor
- e. Loyalitas auditor

- f. Keterikatan auditor
- g. Loyalitas auditor
- h. Loyalitas auditor
- i. Keterlibatan auditor

3.2.4 Turnover Intention

Turnover Intention adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini, dari Kantor Akuntan Publik sebagai auditor independen. *Turnover Intention* (keinginan berhenti dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi.

Variabel turnover intention diukur dengan 4 indikator pertanyaan, yang mengadopsi indikator dari peneliti Eko Wahyudi (2013). Adapun indikator yang ada pada turnover intention adalah sebagai berikut :

- a. Peluang berindah
- b. Keaktifan
- c. Keinginan untuk berpindah
- d. Rencana untuk berpindah

3.2.5 Perilaku Penyimpangan Audit

Perilaku penyimpangan audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.

Variabel perilaku penyimpangan audit dalam kuesioner terdiri dari tiga tipe perilaku, yaitu *premature sign off, altering or replacing audit*

procedure, dan underreporting of time. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 indikator pertanyaan yang diadopsi dari peneliti Eko Wahyudi (2013).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya ingin mengetahui tingkat penerimaan auditor terhadap perilaku penyimpangan audit, bukan pelaksanaannya secara aktual karena sikap auditor dalam menerima suatu perilaku cenderung akan mempengaruhi perilakunya. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Maryanti, 2005; Harini *et al.*, 2010), peneliti berasumsi bahwa auditor yang menerima perilaku penyimpangan audit akan berpotensi tingkat untuk melakukan penelitian ini. Selain itu, para responden cenderung ragu-ragu untuk mengakui karena takut orang lain mengetahui bahwa mereka telah melakukan perilaku penyimpangan audit sehingga dapat menyebabkan tidak adanya respon menjadi tidak valid. Adapun indikator yang ada pada perilaku penyimpangan adalah sebagai berikut :

- a. Premature sign off
- b. Underreporting of time
- c. Altering of audit procedure

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat pada tabel indikator penelitian pada sebagai berikut :

Tabel 3.2.6
Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
<i>Locus of control</i> Eksternal	<i>Locus of control</i> atau lokus pengendalian yang merupakan kendali	- Pandangan tentang pekerjaan - Penyelesaian pekerjaan - Penyelesaian pekerjaan	Ordinal di ukur dengan 5 skala Likert

	individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri.	<ul style="list-style-type: none"> - Menyatakan ketidaksetujuan - Keberuntungan - Keberuntungan - Usaha - Keberuntungan - Promosi kerja - Relasi - Keberuntungan - Reward - Keberuntungan 	
Kinerja	Kinerja merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Berpartisipasi dalam usulan konstruktif - Meningkatkan prosedur audit - Penilaian kinerja diri sendiri - Penghargaan dari pihak lain - Hubungan dengan klien 	Ordinal di ukur dengan 5 skala Likert
Komitmen organisasi	Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan auditor - Loyalitas auditor - Keterlibatan auditor - Keterikatan auditor - Loyalitas auditor - Keterikatan auditor - Loyalitas auditor - Loyalitas auditor - Keterlibatan auditor 	Ordinal di ukur dengan 5 skala Likert
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Peluang berpindah - Keaktifan - Keinginan untuk berpindah - Rencana untuk berpindah 	Ordinal di ukur dengan 5 skala Likert
Perilaku penyimpangan audit	Perilaku penyimpangan audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Premature sign off - Underreporting of time - Altering of audit procedure 	Ordinal di ukur dengan 5 skala Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dilakukan oleh peneliti adalah Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Medan. Waktu penelitian dilakukan pada Desember 2017 s/d Maret 2018. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tabel perincian jadwal kegiatan penelitian.

Tabel 3.3.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Skripsi	■	■	■	■												
2	Bimbingan Skripsi					■	■	■	■								
3	Seminar Skripsi									■	■	■	■				
4	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
6	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Wilayah Kota Medan.

Adapun daftar Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Kota Medan dapat dilihat pada tabel 3.4.8 berikut :

Tabel 3.4.8
Daftar Kantor Akuntan Publik Kota Medan

No	Kantor Akuntan Publik	Alamat
1	KAP Drs. Albert Silalahi & Rekan	Jl. Setia Budi, Komplek Setia Budi Raya C 28. Medan
2	KAP Drs. Biasa Sitepu	Jl. Teuku Umar No. 73. Medan
3	KAP Chatim, At Jeng, Sugeng & Rekan	Jl. Sunggal No. 173/139 A. Kec, Medan Sunggal
4	KAP Drs. Darwin S. Meliala	Jl. Setia Budi No. 9. Kel, Tanjung Sari. Kec, Medan Selayang.
5	KAP Dorkas Rosmiaty, SE	Jl. Gaharu No. 22 A. Medan
6	KAP Edward L. Tobing, Madilah Bohori	Jl. Perkutut Blok A-B. Komp. Milenium Garden.
7	KAP Erwin & Zikri	Kawasan Niaga Citra Garden Blok A 5 No. 31 Jl. Jamin Ginting.
8	KAP Fachruddin dan Mahyuddin	Jl. Brigjen Katamso No. 20 G. Medan
9	KAP Drs. Hadiawan	Jl. Surakarta No. 2 H / 14. Medan
10	KAP Hendrawinata Edoy Sidoharta & Tanzil	Jl. Palang Merah No. 40, Kesawan. Medan
11	KAP Joachim Poltak Ijan & Rekan	Jl. Setia Budi Komp. Business Point Blok CC No. 6. Tanjung Rejo, Medan Sunggal.
12	KAP Drs. Johan Malonda Mustika & Rekan	Jl. S. Parman No. 56. Medan
13	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono	Jl. Masjid Perumahan Taman Kyoto Blok B Heinan No. 23. Medan
14	KAP Drs. Katio & Rekan	Jl. Sei Musi No. 31. Medan
15	KAP Liasta, Nirwan, Syafruddin & Rekan	Jl. Jamin Ginting Blok A No. 2. Medan
16	KAP Drs. Meilina Pangaribuan, MM	Jl. Gaharu Simpang Bambu 3 No. 138. Medan
17	KAP Sabar Setia	Jl. Prof H.M. Yamin, SH No.41 Y. Medan
18	KAP Drs. Selamat Sinuraya & Rekan	Jl. Stasiun Kerta Api No. 3 A. Medan
19	KAP Drs. Syahrudin Batubara	Jl. Sisingamangaraja No. 253 A. Medan
20	KAP Drs. Syamsul Bahri, MM, Ak & Rekan	Jl. Setia Budi. Komplek Setia Budi Point C – 8. Medan
21	KAP Drs. Tarmizi Taher	Jl. STM Gang Arifin No. 28 A. Simpang Limun. Medan
22	KAP Drs. Wagimin Sendjaja, Ak, CA, CPA	Jl. Kalimantan No.4 Medan Kota

Sumber : www.iapi.or.id

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk memperoleh sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Medan. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha dibidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan. Metode pemilihan sampel dilakukan dengan simple random sampling. Merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun jumlah sampel yang akan di teliti oleh peneliti yaitu sebanyak 44 auditor dengan asumsi dalam satu KAP terdiri dari 2 auditor sesuai dengan syarat berdirinya kantor akuntan publik berdasarkan Undang-undang no 5 pasal 18 tahun 2011 yang menyatakan setiap KAP paling sedikit harus memiliki 2 orang tenaga kerja profesional pemeriksaan di bidang akuntansi.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif adalah

data yang berupa tulisan mengenai tingkah laku manusia yang dapat diamati yang berbentuk uraian terperinci, kutipan langsung dan dokumentasi kasus, data ini dikumpulkan sebagai suatu cerita responden, tanpa mencoba mencocokkan suatu gejala dengan kategori baku yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, internet, tesis dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian. Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP Kota Medan. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada KAP Kota Medan secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada KAP Kota Medan sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing

indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja di KAP Kota Medan sebagai responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009).

Pengujian yang kedua adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian tersebut adalah :

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Instrumen berupa Uji validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ Butir kuesioner valid (sig)

$\text{Sig} \geq 0,05 \rightarrow$ Butir kuesioner tidak valid (tidak sig)

b. Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,06. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009).

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan dengan mengelolah data menggunakan metode Analisis Regresi Berganda karena metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi dari suatu variabel yang kontinu yang berhubungan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel. Metode pengolahan data yang dilakukan untuk pengujian hipotesis apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi *premature sign off audit procedures* atau tidak (Ghozali, 2009).

Sebagai prasyarat model regresi harus diuji menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Asumsi Normalitas

Pada analisis regresi berganda, harus dipastikan bahwa variabel dependen dan independen memiliki sifat kenormalan. Pemenuhan aumsi ini dilihat dari visualisasi histogram residu, atau melalui normal probability plot yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Jika

histogram menunjukkan grafik distribusi normal atau plot menunjukkan hubungan linear, maka asumsi ini dapat terpenuhi.

b. Asumsi Multikolinearitas

Dalam analisis regresi majemuk atau berganda, antara variabel independen tidak boleh terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.95). maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu, dapat juga dilihat melalui nilai statistik toleransi dan VIF. Jika nilai statistik toleransi sebuah model regresi $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka artinya terdapat multikolinearitas. Sehingga, untuk memenuhi asumsi ini, nilai statistik toleransi yang diharapkan adalah $> 0,1$ dan nilai statistik VIF yang diharapkan adalah < 10 .

c. Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun rumus regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c_3X_3 + d_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Perilaku Penyimpangan Audit

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = *Locus of control* Eksternal

X_2 = Kinerja (*performance*)

X_3 = Komitmen Organisasi

X_4 = Turnover intention

e = Error

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi 0,05. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas signifikasnsi 0,05 (Ghozali, 2011).

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi 0,05. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas signifikasnsi 0,05 (Ghozali, 2011).

3.7.4 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,

2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

KAP merupakan bentuk organisasi dari akuntan publik yang diberi izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik sebagai seorang akuntan publik. Akuntan publik sendiri merupakan akuntan yang memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk menjalankan praktik akuntan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 13 pertanyaan untuk variabel *Locus of Control External*, 7 pertanyaan untuk variabel Kinerja (*Performance*), 9 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi, 4 pertanyaan untuk variabel *Turnover Intention*, dan 12 pertanyaan untuk variabel Penyimpangan perilaku dalam Audit. Kuesioner ini diberikan kepada auditor yang ada bekerja di KAP wilayah Kota Medan dan bersedia untuk dijadikan sebagai responden dan diukur dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung *Locus of Control Eksternal*, Kinerja (*Performance*), Komitmen Organisasi, *Turnover Intention* dan Perilaku Penyimpangan Audit.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung, yaitu dengan mendatangi langsung Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Medan. Sampel penelitian ini merupakan KAP yang terdaftar di Direktori KAP dan AP 2012 yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penyebaran dan pengembalian kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 7 Februari 2018 hingga 25 Februari 2018.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada 22 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di wilayah Kota Medan. Namun, tidak semua Kantor Akuntan Publik tersebut mau menerima dan mengembalikan kuesioner yang telah di sebar oleh peneliti. Dari 80 jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti hanya 65 kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti, sedangkan data yang bisa diolah berjumlah 44 kuesioner.

Hal ini mungkin dikarenakan penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu yang kurang tepat, dimana saat dilakukan penyebaran kuesioner beberapa Auditor sedang melakukan tugas nya kelapangan dan dengan berbagai alasan kesibukan. Sehingga tidak semua Auditor dapat dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Analisis Data

a. Hasil Deskriptif Responden

Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Medan yang sesuai dengan Direktori KAP dan AP Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2018 yang telah memiliki pengalaman kerja di bidang *auditing* minimal satu tahun.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, pendidikan terakhir, dan posisi. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi hasil penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat memberikan generalisasi yang baik. Distribusi hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	40 Orang	90,9 %
2	Perempuan	4 Orang	9,1 %
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber : Lampiran 1

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 dengan persentase (90,9 %) orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang dengan persentase (9,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	10	22,7
2	31 – 40 tahun	18	40,9
3	41 – 50 tahun	16	36,4
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber : Lampiran 1

Tabel 4.5. menunjukkan deskripsi usia responden. Berdasarkan tabel tersebut, usia auditor yang menjadi sampel penelitian ini bervariasi. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang kisaran usianya antara 31 tahun hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar (40,9%). Kemudian diikuti oleh responden dengan kisaran usia antara 41 tahun hingga 50 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar (36,4%) dan responden dengan kisaran usia antara 20 tahun hingga 30 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar (22,7%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	0	0
2	S1	10	22,7 %
3	S2	28	63,6 %
4	S3	4	9,1 %
5	PPAK	2	4,5 %
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 tidak ada. Responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 10 orang. Responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 28 orang dengan. Responden dengan pendidikan terakhir S3 sebanyak 4 orang dan PPAK sebanyak 2 orang. Berdasarkan karakteristik tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S2 dengan jumlah 28 orang atau hampir (64%) dari total responden. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki kemampuan dan kompetensi yang lebih baik bila dibandingkan responden dengan tingkat pendidikan dibawahnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas audit dengan baik.

Karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Manajer	4	9,1%
2	Supervisor	13	29,5%
3	Auditor Senior	21	47,7%
4	Auditor Junior	6	13,6 %
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber : Lampiran 1

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi objek penelitian ini memiliki posisi sebagai auditor senior, yaitu sebesar 47,7% atau sebanyak 21 orang. Kemudian reponden yang memiliki posisi sebagai auditor junior 6 orang atau sebesar 13,6% dan supervisor sebanyak 13 orang atau sebesar 29,5%. Sedangkan yang memiliki posisi sebagai manajer sebesar 9,1% atau sebanyak 4 orang.

Karakteristik responden berdasarkan Pengalaman Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 3 Tahun	5	11,4%
2	4 - 6 Tahun	24	54,5%
3	7 – 10 Tahun	9	20,5%
4	>10 Tahun	6	13,6%
Jumlah		44 Orang	100 %

Sumber : Lampiran 1

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman audit selama 4-6 tahun, yaitu sebesar 54,5% atau sebanyak 24 orang. Kemudian responden memiliki pengalaman audit 7-10 tahun sebesar 20,5% atau sebanyak 9 orang, responden yang bekerja selama 1-3 tahun berjumlah 5 orang atau sekitar 11,4 sisanya 6 orang diatas >10 tahun atau sebesar 13,6% .

b. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif ini merupakan gambaran mengenai jawaban responden dalam penelitian ini. Hasil tersebut digambarkan dengan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi *Locus of Control Eksternal*, Kinerja (*Performance*), Komitmen Organisasi, *Turnover Intention* dan *Dysfunctional Audit Behavior* diuji dengan uji statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel IV.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMLOC	44	53	65	57.11	4.525
SUMP	44	26	35	29.52	2.236
SUMKO	44	36	45	42.36	2.729
SUMTI	44	9	20	14.02	2.367
SUMDAB	44	44	60	50.73	4.900
Valid N (listwise)	44				

Sumber :Lampiran 2

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa untuk variabel *locus of control External* (SUMLOC), jawaban minimum responden sebesar 53 dan jawaban maksimum responden sebesar 65 dengan rata-rata total jawaban responden sebesar 57,11 dan standar deviasi sebesar 4,525. Nilai rata-rata sebesar 57,11 menunjukkan bahwa responden rata-rata menjawab setuju setiap pernyataan untuk variabel *locus of control* yang menggunakan skala Likert 1 – 5, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Variabel *locus of control* terdiri atas 13 pernyataan. Selain itu, nilai minimum

sebesar 53 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan netral dan setuju. Kemudian nilai maksimum sebesar 65 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan sangat setuju dan nilai standar deviasi sebesar 4,525 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban antara netral, setuju dan sangat setuju untuk setiap pernyataan dan tidak menyebar diluar kisaran tersebut.

Sedangkan untuk variabel kinerja (SUMP), jawaban responden terhadap 7 pernyataan yang digunakan cenderung berkisar antara sangat tidak setuju, setuju dan netral. Hal tersebut dapat terlihat dari jawaban responden yang memiliki nilai minimum sebesar 26, maksimum sebesar 35, rata-rata sebesar 29,52 dan standar deviasi sebesar 2,236. Nilai rata-rata sebesar 29,52 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian nilai minimum sebesar 26 juga menunjukkan responden memberikan jawaban untuk 7 pernyataan yang digunakan untuk variabel kinerja pada pilihan netral dan tidak setuju. Sedangkan nilai maksimum sebesar 35 menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab sangat tidak setuju, serta nilai standar deviasi juga menunjukkan hal yang sama mengenai kisaran jawaban responden yang tidak menyebar diluar kisaran tersebut. Maka, dapat dikatakan bahwa jawaban responden sesuai dengan ekspektasi peneliti dalam penelitian ini.

Kemudian untuk variabel komitmen organisasi (SUMCO), jawaban responden memiliki nilai minimum sebesar 36, maksimum sebesar 45 rata-rata sebesar 42,36 dan standar deviasi sebesar 2,729. Nilai rata-rata

sebesar 42,36 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban untuk 9 pernyataan yang digunakan untuk variabel sikap akuntan publik pada pilihan tidak setuju dan sangat setuju. Kemudian nilai minimum sebesar 36 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan netral dan tidak setuju, serta nilai maksimum sebesar 45 menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan jawaban sangat tidak setuju, serta nilai standar deviasi sebesar 2.729 menunjukkan bahwa jawaban responden tidak tersebar diluar pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral. Dengan demikian, jawaban responden untuk variabel yang menggunakan skala Likert 1-5 ini dapat dikatakan telah memenuhi ekpektasi peneliti.

Selanjutnya, untuk variabel *turnover intention* (SUMTI), jawaban responden memiliki nilai minimum sebesar 9, maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 14,02 dan standar deviasi sebesar 2.367. Nilai rata-rata sebesar 14,02 menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban terhadap 4 pernyataan yang digunakan untuk variabel risiko kesalahan pada pilihan setuju. Kemudian nilai minimum sebesar 9 menunjukkan responden memberikan jawaban pada pilihan netral dan setuju dan nilai maksimum sebesar 20 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan sangat setuju. Selanjutnya, nilai rata-rata sebesar 14,02 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban tidak diluar pilihan netral, setuju dan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa jawaban responden memenuhi ekpektasi peneliti.

Kemudian untuk variabel *dysfunctional audit behavior* (SUMDAB), responden memberikan jawaban 12 pernyataan yang menggunakan skala Likert 1 – 5 berkisar antara netral, setuju dan sangat setuju. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden yang memiliki nilai minimum sebesar 44, maksimum sebesar 60, rata-rata sebesar 50,73 dan standar deviasi sebesar 4.900. Nilai rata-rata sebesar 50,73 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban rata-rata pada pilihan setuju. Kemudian nilai minimum sebesar 44 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan netral dan setuju, serta nilai maksimum sebesar 60 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada pilihan sangat setuju. Selanjutnya, nilai standar deviasi sebesar 4,900 menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban pada kisaran pilihan netral, setuju dan sangat setuju, serta tidak diluar kisaran tersebut. Maka, dapat dikatakan bahwa jawaban reponden sesuai dengan ekspektasi peneliti. Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, dapat terlihat bahwa semua elemen yang digunakan untuk semua variabel penelitian dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam kuesioner dapat mewakili setiap variabel penelitian yang diuji dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai jawaban responden yang diolah dengan menggunakan SPSS 20. SPSS 20 tersebut digunakan untuk mendapatkan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi. Berdasarkan hasil uji tersebut, responden memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan untuk setiap variabel dalam penelitian ini sesuai dengan ekspektasi peneliti.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian ini dapat dilakukan dengan bantuan SPSS. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel dan nilainya positif, maka item pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.9
Ringkasan Hasil Uji Validitas

Var	Pearson Correlation	Var	Pearson Correlation	Var	Pearson Correlation	Var	Pearson Correlation	Var	Pearson Correlation
Loc1	,497	P1	,718	Ko1	,560	Ti1	,841	Dab1	,723
Loc2	,752	P2	,811	Ko2	,564	Ti2	,926	Dab2	,895
Loc3	,921	P3	,723	Ko3	,415	Ti3	,853	Dab3	,916
Loc4	,861	P4	,655	Ko4	,737	Ti4	,591	Dab4	,739
Loc5	,701	P5	,702	Ko5	,477			Dab5	,687
Loc6	,606	P6	,456	Ko6	,542			Dab6	,623
Loc7	,700	P7	,481	Ko7	,545			Dab7	,783
Loc8	,706			Ko8	,806			Dab8	,754
Loc9	,706			Ko9	,531			Dab9	,791
Loc10	,650							Dab10	,696
Loc11	,737							Dab11	,761
Loc12	,783							Dab12	,610
Loc13	,442								

Sumber : Lampiran 3

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden penelitian, peneliti telah melakukan uji coba validitas. Uji coba tersebut dilakukan dengan memberikan kuesioner pada sampel kecil yakni 20 orang auditor untuk kemudian hasil kuesioner dari sampel kecil tersebut diuji apakah tiap butir pernyataan yang

digunakan sudah valid atau belum, dengan cara membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid, karena nilai *Pearson Correlation* tiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel=0,279.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient cronbach alpha*. Cronbach alpha merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan merupakan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna. Semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrumen. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.10 berikut.

Tabel IV.10
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Item</i>	Keterangan
Locus of Control External	,911	<i>Reliabel</i>
Kinerja (<i>Performance</i>)	,760	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi	,704	<i>Reliabel</i>
Turnover Intention	,823	<i>Reliabel</i>
DAB	,920	<i>Reliabel</i>

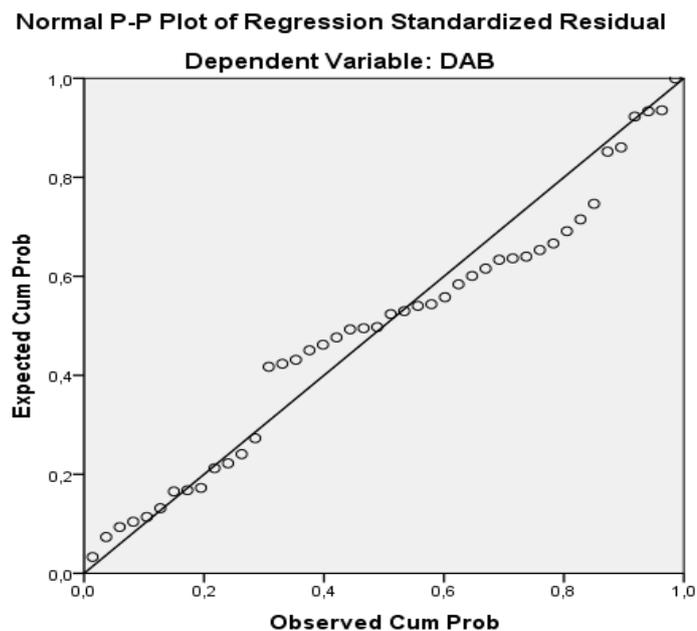
Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Based on Standardized Item masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai standar yang dibentuk yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan kelima variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap masing-masing variabel, dan melalui analisis grafik dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal *P Plot Regression Standardized Residual* (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut disajikan pada gambar 4.1 hasil uji normalitas data dengan analisis grafik *NormalProbability Plot*:



Sumber: Lampiran 5

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P Plot

Selanjutnya, Gambar 4.1 menampilkan grafik normal plot yang menunjukkan titik-titik yang mewakili data observasi menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mendekati garis diagonal. Maka, dapat dikatakan bahwa data observasi terdistribusi dengan normal. Berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik *scatterplot*, pengujian normalitas data juga menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel 4.11 :

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39597683
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,118
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,121 dengan nilai signifikansi sebesar 0,104 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti data terdistribusi secara normal, atau data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi *Locus of Control*, Kinerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal yang dimaksud adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umunya di atas 0,95), maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Selain itu, uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Berikut hasil uji multikolonieritas yang disajikan dalam Tabel 4.12 dan Tabel 4.13:

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolonieritas *Coefficient Correlations*
***Coefficient Correlations*^a**

Model		TI	P	KO	LOC	
1	Correlations	TI	1,000	,049	-,417	-,156

Covariances	P	,049	1,000	-,156	-,528
	KO	-,417	-,156	1,000	,046
	LOC	-,156	-,528	,046	1,000
	TI	,066	,004	-,024	-,006
	P	,004	,085	-,010	-,022
	KO	-,024	-,010	,050	,001
	LOC	-,006	-,022	,001	,021

a. Dependent Variable: DAB

Sumber : Lampiran 6

Tabel 4.12 menyajikan hasil besaran korelasi antar variabelindependen menunjukkan bahwa tingkat korelasi antar variabelL independen masih dibawah 95%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam regresi model yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, data yang disajikan dalam Tabel 4.13 menunjukkan hasil yang dapat mendukung hasil yang disajikan dalam Tabel 4.12 dan meyakinkan tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolonieritas *Collinearity Statistics*

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
SUMLOC	,695	1,440
SUMP	,695	1,440
SUMKO	,796	1,256
SUMTI	,796	1,256

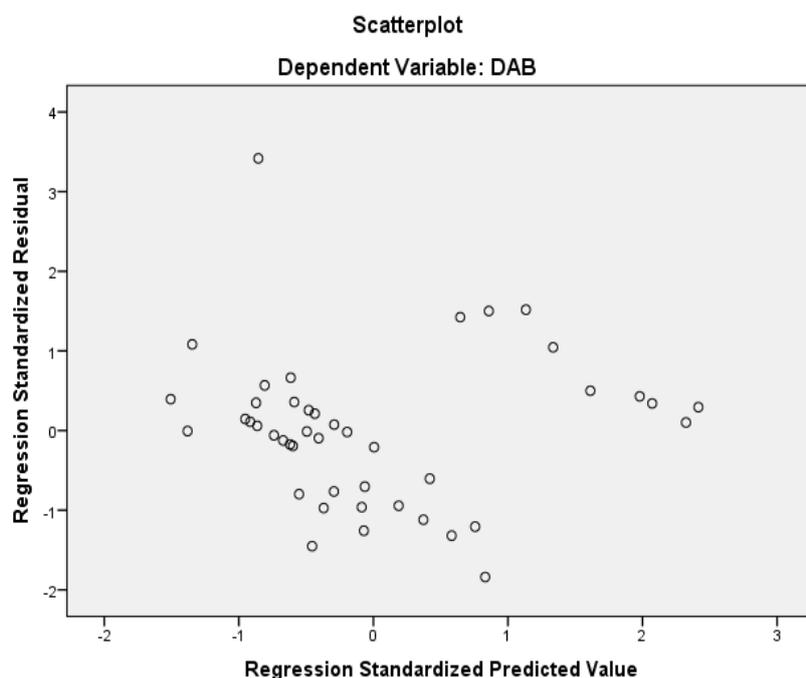
Sumber : Lampiran 6

Tabel 4.13 menyajikan hasil perhitungan nilai *Tolerance* untukvariabel *locus of control eksternal* sebesar 0,695, variabel kinerja sebesar 0,695, variabel komitmen organisasi sebesar 0,796 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Tabel 4.12 juga menyajikan hasil

perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *locus of control eksternal* sebesar 1,440, variabel kinerja sebesar 1,440, variabel komitmen organisasi sebesar 1,256 dan *turnover intention* sebesar 1,256. Hal ini menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot. Berikut grafik plot yang disajikan dalam Gambar 4.2 :



Sumber : Lampiran 7

GambarIV.2 **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Grafik plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebarkan secara acak dan tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior* berdasarkan masukan variabel independen yang meliputi *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi, *turnover intention*.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F dilakukan dengan membandingkan probabilitas (terlihat pada tabel Anova tertulis Sig.) dengan taraf nyatanya, yaitu 0,05 atau 0,01. Jika probabilitas > 0,05, maka model ditolak dan jika probabilitas < 0,05, maka model diterima.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho: *Locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* secara bersama-sama.

Ha: *Locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* secara bersama-sama.

Berikut tabel 4.14 menyajikan hasil uji statistik F

Tabel IV. 14
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,823	4	124,706	9,807	,000 ^b
	Residual	495,904	39	12,715		
	Total	994,727	43			

a. Dependent Variable: DAB

b. Predictors: (Constant), TI, P, KO, LOC

Sumber : Lampiran 8

Hasil uji statistik F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,807 dengan probabilitas 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ha : *Locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior*. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

b. Hasil Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho: Masing-masing variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Ha: Masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji statistik t dilakukan untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas atau independen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model ditolak dan jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima. Berikut hasil uji statistik t disajikan dalam Tabel 4.15 :

Tabel IV.15
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,288	10,817		,396	,694
	LOC	,312	,144	,294	2,167	,036
	P	1,111	,292	,517	3,808	,000
	KO	-,080	,223	-,046	-,360	,721
	TI	-,057	,257	-,028	-,222	,826

a. Dependent Variable: DAB

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi yang meliputi *locus of controleksternal* dan kinerja yang berpengaruh yang signifikan.

5. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, pada penelitian ini *RSquare* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi dalam Tabel 4.16 :

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,450	3,566

a. Predictors: (Constant), TI, P, KO, LOC

b. Dependent Variable: DAB

Sumber : Lampiran 8

Tampilan hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,450. Hal ini berarti 45% variabel *dysfunctional audit behavior* dapat dijelaskan oleh empat variabel independen yang digunakan

dalam penelitian ini yang meliputi *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi, *turnover intention*. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 55% dijelaskan oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berikut penjelasan dari hasil uji tersebut, sebagai berikut :

- 1) Hasil Uji Pengaruh *Locus of Control Eksternal* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan nilai t untuk variabel *locus of control eksternal* sebesar 2,167 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Nilai signifikansi variabel *locus of control* lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

- Ha1: *Locus of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Intan *et al.* (2012), Harini *et al.* (2010), Husna *et al.* (2012), menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. *Locus of control* merupakan keadaan dimana pandangan hidup auditor menurut *internal* dan *external* LOC sangat berbeda. Pada individu yang mempunyai *external locus*

of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *Locus of control eksternal* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka sendiri (seperti keberuntungan), serta lebih banyak mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan. Berdasarkan penjelasan di atas, auditor dapat melakukan *dysfunctional audit behavior* ketika menghadapi ketidakpercayaan pada diri sendiri atau dengan lingkungannya dalam menyelesaikan sebuah tugas audit. Semakin tinggi tingkat *locus of control eksternal* pada diri auditor, maka semakin tinggi kesempatan auditor melakukan *dysfunctional audit behavior*. Maka, dapat disimpulkan bahwa *locus of control eksternal* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

2) Hasil Uji Pengaruh Kinerja Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan nilai t untuk variabel kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi variabel kinerja lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha2: Kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Intan *et al.* (2012), Harini *et al.* (2010), dan Intan *et al.* (2012) menemukan bahwa kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap akuntan publik yang

melakukan *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit. *Dysfunctional audit behavior* tersebut adalah *premature sign-off audit procedures*. Hasil di atas memberikan bukti empiris bahwa kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil ini mendukung hasil penelitian Intan *et al.* (2012). Hasil penelitian ini menjelaskan dan mengindikasikan bahwa auditor yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsi dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsi yang lebih tinggi. Dengan demikian bahwa Kinerja dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam lingkungan audit. Jadi, semakin rendah kinerja dapat menyebabkan praktek *dysfunctional audit behavior* yang semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3) Hasil Uji Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,721. Nilai signifikansi variabel sikap akuntan publik lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha3: Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Intan *et al.* (2012) dan Husna *et al.* (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit. *Dysfunctional audit behavior* tersebut adalah *premature sign-off audit procedures*. Hasil pengujian di atas memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan menjadi pertimbangan auditor dalam menerima perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka auditor tersebut tidak menunjukkan kecenderungan untuk menerima perilaku penyimpangan audit sebagaimana yang dihipotesiskan. Dengan demikian teori Mowday *et al.* (1974) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan loyalitas yang besar kepada perusahaan dimana mereka bekerja dibanding karyawan yang memiliki

komitmen yang lebih rendah, sehingga ada kecenderungan pula bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi pada KAP akan menerima saran-saran yang diberikan oleh atasan meskipun atasan dapat mendorong terjadinya perilaku disfungsi audit seperti misalnya *prematuresign off* maupun *underreporting time* tidak terbukti. Secara teoritis komitmen organisasi terdiri dari 3 bentuk komitmen yaitu komitmen afektif, normative dan kontinyu. Berkaitan dengan perilaku negative fungsi seperti perilaku penerimaan disfungsi audit dalam hal ini nampaknya terdapat kondisi yang tidak searah antar komitmen kontinyu dan komitmen afektif dan normative. Dalam komitmen kontinyu terkandung makna bahwa keinginan auditor untuk bekerja di dalam perusahaan audit (KAP) dapat mendorong mereka untuk menerima perilaku disfungsi, namun di sisi lain komitmen afektif yang merupakan cerminan perasaan dari auditor untuk menjunjung tinggi nama KAP justru dapat menolak untuk menerima perilaku disfungsi dengan pertimbangan bahwa KAP sebagai organisasi harus profesional. Dengan kata lain komitmen organisasi (afektif) yang tinggi akan menciptakan keinginan untuk meningkatkan kinerja KAP, sedangkan kualitas KAP dapat ditunjukkan dengan pelaksanaan prosedur yang benar yang dilakukan oleh auditornya. Berdasarkan penjelasan di atas, semakin tinggi komitmen organisasi tidak berdampak pada terjadinya praktek *dysfunctional audit behavior*. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behavior*.

4) Hasil Uji Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,826. Nilai signifikansi variabel turnover intention lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *turnoverintention* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha4: *Turnover intention* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Harini *et al.* (2010) dan Husna *et al.* (2012). Husna *et al.* (2012) menemukan bahwa *turnoverintention* tidak berhubungan dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam fakta di lapangan, tidak terdapat pengaruh antara auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berpindah tempat kerja dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Perbedaan hasil penelitian dengan Agusta *et al.* (2010) menunjukkan keadaan 2010 yang berbeda jauh dengan saat ini, di mana persaingan kerja sangat tinggi dan jumlah lapangan kerja yang ada hanya dapat meng-cover sebagian *job seeker* sehingga auditor akan berpikir ulang untuk menerima *dysfunctional audit behavior* lalu melakukannya. Hal ini karena bila *dysfunctional audit behavior* diketahui, auditor berpotensi tinggi kehilangan pekerjaan dan pendapatan tetap, padahal auditor belum mendapat pekerjaan baru.

Berdasarkan penjelasan di atas, semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja tidak berhubungan dengan terjadinya *dysfunctional audit behavior* yang

semakin tinggi pula. Maka, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sampel penelitian ini berjumlah 44 responden. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Kota Medan yang terdaftar di Direktori AP & KAP tahun 2017 yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda dalam menganalisis data. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,036.
2. Hasil penelitian ini, menunjukkan variabel kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut bisa dilihat dengan nilai signifikansi variabel kinerja sebesar 0,000.

3. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,721.
4. *Turnover intention* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,826.
5. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior*. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, dengan nilai signifikansi 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, hasil menunjukkan bahwa dari keempat variabel yang diutarakan terhadap penyimpangan perilaku dalam audit hanya dua variabel yang memiliki pengaruh yakni *locus of control eksternal* dan kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan langkah-langkah perbaikan terhadap aspek-aspek yang dapat memicu terjadinya praktek penyimpangan perilaku dalam audit agar kualitas audit tetap terjaga.

Berdasarkan hasil penelitian, KAP seharusnya dapat lebih memperhatikan karakteristik calon pegawai, baik dalam *recruitment*, *training*, *development*, *positioning*, maupun promosi pegawai, apakah sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada atau tidak untuk meningkatkan kinerja sehingga

penyimpangan perilaku dalam audit dapat diantisipasi. Selain itu, tiap auditor wajib memahami dan melaksanakan standar kerja audit yang berlaku, yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, standar pelaporan, SPAP, dan standar audit lainnya.

Program pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu auditor dalam pengembangan kompetensi yang dimilikinya agar *judgement* yang dilakukannya tidak keliru termasuk dalam menilai risiko kesalahan dalam setiap penugasan audit. Semakin sering auditor mengikuti program pelatihan dan pengembangan, dapat mendorong semakin meningkatnya kompetensi kinerja yang dimilikinya. Peningkatan kompetensi tersebut dapat mendorong setiap langkah yang dilakukan dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan prosedur audit tepat dan sesuai dengan standar auditing yang berlaku. Peningkatan kompetensi tersebut dapat ditandai dengan semakin matangnya *judgement* yang dimiliki oleh auditor. Dengan demikian, kualitas audit dapat selalu terjaga.

Seiring dengan selalu terjaganya kualitas audit tersebut kepercayaan masyarakat termasuk klien didalamnya terhadap kualitas audit dan terutama profesi akuntan publik dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktisi Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., dan Randal J. Elder., Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Integritas*. Edisi 12. Erlangga.
- Basudewa, Dewa Gede Agung dan Ni Kt.Lely Aryani Merkusiwati. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpangan dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 13.No 3. ISSN 2303-1018.
- Blumberg, M, dan Charles D. Pringle, 1982, The missing opportunities in organizational research: Some Implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*. Vol. 7:4, Hal.560-569.
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Arywanti Marganingsih, dan Viska Anggrahita. 2010. “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*”. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Febrina, Husna Lina. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*”. Edisi VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahita, Deva Laksmi Dian. (2016). Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Skripsi*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin., Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. Sebuah Pendekatan Karakteristik Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2011. “*Standar Profesional Akuntan Publik*”. Jakarta: Salemba Empat.

- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2017. "Direktori KAP & AP 2017". (Online). Diakses pada tanggal 18 Desember 2017. Tersedia di website: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Irawati, Yuke, Thio Anastasia Petronila, dan Mukhlisin. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit." *Simpodium Nasional Akuntansi VIII*.
- Kasus Penyimpangan Akuntan Publik. 2013. Jakarta. (Online), (<https://lestari.wordpress.com> diakses 31 Desember 2017).
- Mangkuprawira, TB Sjafrudin dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Malone, C.F, and R.W Robberts. 1996. "Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors." *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15 (2) 49-644
- Maryanti, Puji. 2005. "Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor." *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro.
- Nasution, Istianah. (2013). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit Dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Skripsi*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Novrialdi, Nanda. "Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating ". *Skripsi UIN*. Jakarta. 2009.
- Nudirsyah, Intan Maulida Zuhra. *Locus Of Control, Time Budget Pressure Dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi* Vol. 2, No. 2. Juli 2009.
- Porter. L. W., R.M. Streets, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psytric Tehnician*. *Journal of Applied Psychology* 59. pp. 603-609.
- Rotter, J.B. 1966. *Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Pshycological Monographs*, 80 Whole No. 69.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.

- Setyaningrum, Fina., Henny Murtini. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit. *Accounting Analysis Journal*. Vol. 3. No. 3. ISSN 2252-6765.
- Silaban, Adanan. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KAP Afiliasi dan KAP Non-Afiliasi di Indonesia). *Disertasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Solar, D., and D. Bruehl. 1971. "Achiavellianism and Locus of Control: Two Conceptions of Interpersonal Power". *Psychological Reports* 29: 1079-1082
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Tanjung, Roni. 2013. Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Skripsi*. Padang. Universitas Negeri Padang.
- Wahyudi, Eko. (2013). Pengaruh *Locus of Control*, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Skripsi*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM : 1405170671
Tempat/Tanggal Lahir : BATUBARA, 28 MEI1996
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Agama : ISLAM
Kewarganegaraan : INDONESIA
Status Perkawinan : BELUM MENIKAH
Alamat : Jl. Gunung Mas, No. 5 Kec. Medan Timur
Anak Ke : 1 dari 4 Bersaudara
Email : cahyanisucitra@gmail.com

Data Orangtua

Nama Ayah : M. SUKRI SIMATUPANG
Nama Ibu : ROSLINA
Alamat Orangtua :

Pendidikan Formal

1. SDN No 101800 UJUNG BATU JAE Tamat Tahun 2008
2. MTSs AL WASLIYAH TANJUNG TIRAM Tamat Tahun 2011
3. SMA N 1 TANJUNG TIRAM Tamat Tahun 2014
4. Tahun 2014-2018, Tercatat Sebagai Mahasiswi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Nomor :..... (diisi oleh peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. KAP :
3. Jenis Kelamin :
 Laki-laki Perempuan
4. Usia : 20-30 31-40 41-50
 51-60 over 60
5. Tingkat pendidikan formal anda :
 D3 S1 S2 S3 PPA
6. Jabatan di KAP bersangkutan :
 Manajer Supervisor Auditor Senior Auditor Junior
7. Lama pengalaman bekerja sebagai auditor di KAP : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memilih skor yang tersedia dengan cara disilang (X). Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara/i tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang mendekati. Tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban.

Skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut :

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

ISI KUESIONER

A. LOCUS OF CONTROL

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan berikut yang menggambarkan locus of control eksternal dan locus of control internal.

No	Uraian	Jawaban				
		TST	TS	N	S	SS
1	Pandangan mengenai pekerjaan : Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan uang atau sesuatu yang berguna bagi kehidupannya. Pekerjaan dapat dilakukan dengan baik apabila didukung dengan perencanaan yang baik, sehingga seseorang dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan atau diinginkannya seperti yang direncanakan sebelumnya.					
2	Pandangan mengenai pekerjaan : a. Pada kebanyakan pekerjaan, saya dapat dengan mudah menyelesaikan apa pun yang saya tetapkan untuk diselesaikan. b. Jika saya tahu apa yang saya inginkan dari pekerjaan, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Menyatakan ketidaksetujuan: Jika karyawan tidak setuju dengan keputusan atasan, mereka seharusnya melakukan sesuatu untuk menunjukkan ketidaksetujuan. Dan jika seorang bawahan merasa tidak puas dengan keputusan yang dibuat atasannya, maka bawahan tersebut sebaiknya tetap melakukan usaha (seperti memberi usulan atau masukan kepada atasannya).					
4	Keberuntungan : a. Mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan lebih merupakan suatu keberuntungan.					

	<p>b. Menghasilkan uang adalah semata-mata masalah keberuntungan.</p> <p>c. Promosi biasanya merupakan masalah keberuntungan.</p> <p>d. Diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi karyawan yang terkenal di banyak pekerjaan.</p> <p>e. Perbedaan utama antara orang yang</p> <p>f. menghasilkan uang banyak dan uang sedikit adalah keberuntungan.</p>					
5	Kebanyakan orang mampu mengerjakan tugasnya dengan baik jika mereka berusaha.					
6	Promosi diberikan kepada karyawan yang dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik					
7	Relasi : Untuk menghasilkan banyak uang, saya harus mengenal orang-orang yang tepat, dalam memperoleh suatu pekerjaan yang sesuai, kenalan atau teman lebih penting daripada kemampuan yang kita miliki. Dan dalam upaya memperoleh suatu pekerjaan atau posisi yang lebih baik, seseorang harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki posisi penting.					
8	Reward : Reward seharusnya diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik.					

B. KINERJA

Dalam bagian ini, responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan berikut yang menggambarkan kinerja responden. Skala 5 (sangat setuju) menunjukkan kontribusi auditor yang besar dalam setiap tahapan audit.

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu di bandingkan dengan rekan saya yang lain.					
2	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus.					
3	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana saharusnya pekerjaan audit dilakukan.					
4	Saya menemukan cara untuk untuk meningkatkan prosedur audit.					
5	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya.					
6	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.					
7	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.					

C. KOMITMEN ORGANISASI

Pada bagian ini, diberikan sejumlah pertanyaan yang menggambarkan komitmen organisasi seorang auditor terhadap kantor akuntan publik tempatnya bekerja.

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Keterlibatan auditor : a. Saya bersedia berusaha lebih keras dari apa yang ditetapkan oleh organisasi, supaya organisasi ini sukses b. Saya akan menerima semua bentuk penugasan agar tetap					

	dapat bekerja diorganisasi ini c. Saya sungguh-sungguh peduli terhadap nasib organisasi ini.					
2	Loyalitas auditor : a. Saya akan berbicara ada teman saya bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus b. Saya akan bercerita pada orang lain bahwa saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini. c. Saya sangat bahagia memilih bergabung dengan organisasi ini sebagai tempat bekerja dari pada organisasi lainnya, sejak saya pertama kali memutuskan untuk bergabung dengan organisasi ini. d. Bagi saya organisasi ini adalah tempat terbaik untuk bekerja.					
3	Keterikatan auditor : a. Saya menemukan kesamaan antara nilai-nilai diri saya dengan nilai-nilai organisasi b. Organisasi ini sungguh-sungguh memberikan inspirasi bagi saya untuk bekerja dengan baik.					

D. *TURNOVER INTENTION*

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah kerja dari kantor tempat bekerja saat ini. Berikut merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan *turnover intention*.

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Segera setelah saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan instansi ini.					
2	Saya aktif mencari pekerjaan di instansi ini.					

3	Saya serius berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
4	Saya rasa saya akan bekerja untuk instansi ini 5 tahun lagi dari sekarang.					

E. PERILAKU PENYIMPANGAN AUDIT

Pada bagian ini, diberikan sejumlah pernyataan mengenai perilaku penyimpangan audit. Perilaku penyimpangan audit dapat ditunjukkan dengan 3 cara, yaitu :

- a. Premature sign off (penghentian prosedur audit tanpa menggantinya)
- b. Underreporting of time (melaporkan waktu pelaksanaan audit yang tidak sesuai dengan waktu aktual)
- c. Altering of audit procedure (mengganti prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya).

No	Uraian	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima auditor melakukan premature sign off jika :					
	a. Auditor percaya tahapan audit selanjutnya hingga tahapan audit selesai tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika diselesaikan.					
	b. Audit tahun sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pencatatan atau sistem klien.					
	c. Pengawas audit tidak setuju dalam setiap penugasan dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan tahapan audit.					
	d. Auditor percaya bahwa tahapan audit tidak diperlukan.					

2	Saya menerima auditor melakukan underreporting of time (URT) jika :					
	a. URT meningkatkan kesempatan bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan kemajuan.					
	b. URT meningkatkan penilaian kinerja					
	c. URT tersebut disarankan oleh pengawas menengah mereka					
	d. Auditor lain juga melakukan URT dan URT ini dilakukan agar bisa bersaing dengan auditor lain.					
3	Saya menerima auditor merubah atau mengganti prosedur audit (altering/replacement of audit procedure) dalam suatu penugasan jika :					
	a. Auditor percaya bahwa prosedur audit semula tidak diperlukan					
	b. Audit sebelumnya tidak menemukan adanya masalah pada bagian ini dengan sistem klien					
	c. Auditor tidak percaya prosedur semula akan menemukan suatu kesalahan					
	d. Auditor dibawah tekanan waktu (time pressure) untuk menyelesaikan audit.					

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dan jawaban kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik semata.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N.P.M : 1405170671
Konsentrasi : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MEDAN.

Menyatakan bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian , pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhirt penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - a. Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - b. Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal/ Makalah / Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah pernyataanini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 20 / Maret / .., 2018

Pembuat Pernyataan



CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N.P.M : 1405170671



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 3018/II.3-AU/UMSU-05/ C / 2017 Medan, 09 Rabiul Awal 1439 H
Lampiran : - 28 November 2017M
Perihal : IZIN RISET
Kepada : **Yth. Bapak / Ibu Pimpinan :**
KANTOR AKUNTAN PUBLIK
Medan
Di-
Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM : 1405170671
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Akuntansi

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan



Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Mahasiswa
3. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUHAMMAD FAHMI, SE., Ak., M.Si., CA

NAMA MAHASISWA : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM : 1405170671
KONSENTRASI : AKUNTANSI PEMERIKSAAN
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR
TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM
AUDIT

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
12/12-17	Bab 1, Bab 11 teori, Latar belakang Masalah, Kerangka konseptual, Metodel		Perbaiki
20/12-17	Systematika Penulisan, Teori, Kerangka konseptual, Definisi Operasional Variabel.		Perbaiki
12/01-18	Questioner, Review peneliti terdahulu, Metodel.		Perbaiki
18/01-18	Acc.		

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI, SE., Ak., M.Si., CA

Medan, Januari 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Akuntansi

FITRIANI SARAGIH, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI & BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : STRATA SATU (S1)

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROG. STUDI : FITRIANI SARAGIH, SE., M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUHAMMAD FAHMI, SE., Ak, M.Si. CA.

NAMA MAHASISWA : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N.P.M : 1405170671
KONSENTRASI : AKUNTANSI PEMERIKSAAN (AUDIT)
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR
TERHADAP PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM
AUDIT DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
13/03-2018	Sistematika penulisan, Hasil penelitian, Lampiran statistik, pembahasan.		perbaikan.
14/03-18	Sistematika penulisan.		
15/3-18	Lampiran, sistematika penulisan.		
17/3-18	acc.		

Dosen Pembimbing

Muhammad Fahmi, SE., Ak., M.Si. CA

Medan, Maret 2018

Diketahui Oleh;
Ketua Program Studi Akuntansi

FITRIANI SARAGIH, SE., M.Si

MUHAMMAD FAHMI, SE., Ak., M.Si. CA



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan Akuntansi yang diselenggarakan pada hari SELASA, 06 Februari 2018 menerangkan bahwa:

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
N .P.M. : 1405170671
Tempat / Tgl.Lahir : BATU BARA, 28 MEI 1996
Alamat Rumah : JL.ALFALAH RAYA GG.ALFALAH 3 NO.13

JudulProposal : PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP
PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT DI KANTOR AKUNTAN
PUBLIK KOTA MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Muhammad Pahwa, SE, MS 13/2/2018*

Medan, 06 Februari 2018

TIM SEMINAR

Ketua

FITRIANI SARAGIH, SE, M.Si

Sekretaris

ZULIA HANUM, SE, M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI, SE, M.Si

Pembanding

DR. HJ. MAYA SARI, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
Dekan

H. JANURI, SE, MM, M.Si

KANAKA PURADIREDJA, SUHARTONO
Public Accountants, Tax and Business Advisory Services

Medan, 28 Februari 2018

Nomor : 51/SP/KM/II/18

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnia
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di tempat.

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan, bahwa :

Nama	:	CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM	:	1405170671
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas/Universitas	:	Ekonomi / Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi	:	"Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit di Kantor Akuntan Publik Kota Medan"

Adalah benar telah memberikan ANGKET PERTANYAAN sebanyak 6 (enam) eksemplar pada Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono Cabang Medan.

Demikian keterangan ini kami sampaikan.

Kantor Akuntan Publik
Kanaka Puradiredja, Suhartono
(Cabang Medan)



Dt. Alex Fauzi Syafrulah, ST
HR Departemen



FACHRUDIN & MAHYUDDIN
Registered Public Accountants
Izin Usaha : No. KEP.373 / KM. 17.2000

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : CAHYANI SUCITRA SIMATUPANG
NPM : 1405170671
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah menyebarkan kuesioner instrumen penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku dalam Audit di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Februari 2018

Kantor Akuntan Publik
Fachrudin & Mahyuddin



FACHRUDIN & MAHYUDDIN
Registered Public Accountants
FERDI

Hal : Balasan Surat Penelitian
Kepada Yth
Dekan Universitas Muhamadiyah
Ditempat

Dengan Hormat
Yang Bertanda Tangan Dibawah ini

Nama : Said Muhamad Rifad S.E
Jabatan : Junior Auditor

Menerangkan Bahwa

Nama : Cahyani Sucitra Simatupang
No Mahasiswa : 1405170671
Program Studi : S-1 Akuntansi

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian di perusahaan kami sebagai syarat untuk penyusunan skripsi dengan judul

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR TERHADAP
PENYIMPANGAN PERILAKU DALAM AUDIT DI KANTOR AKUNTAN
PUBLIK KOTA MEDAN

Demikian surat ini saya sampaikan, dan atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih

Medan, 21 Februari 2018

Hormat saya



Said Muhamad Rifad S.E

LAMPIRAN

Lampiran 1

Dalam Audit di Kantor Akuntan Publik Kota Medan

No Resp.	Identitas Responden				
	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Jabatan di KAP	Lama Peng. Bekerja
1	1	2	2	3	2
2	1	1	2	2	2
3	1	2	3	3	2
4	1	3	3	2	3
5	1	3	2	2	2
6	1	2	2	3	2
7	1	2	3	3	3
8	1	1	2	4	1
9	2	2	2	2	3
10	1	3	5	1	4
11	1	3	4	1	4
12	2	2	2	3	3
13	1	2	3	3	2
14	1	2	2	4	1
15	1	1	2	4	1
16	1	3	4	2	3
17	1	3	3	2	3
18	1	2	3	2	3
19	1	3	3	2	2
20	1	2	3	2	2
21	1	1	3	4	1
22	2	2	3	2	3
23	2	2	3	2	3
24	1	3	4	1	4
25	1	3	3	3	2
26	1	1	2	3	2

Keterangan		
Jenis Kelamin	1	Laki-laki
	2	Perempuan
Usia	1	20-30 Tahun
	2	31-40 Tahun
	3	41 - 50 Tahun
	4	51-60 Tahun
	5	> 60 Tahun
Tingkat Pendidikan	1	Diploma (D-3)
	2	S-1
	3	S-2
	4	S-3
	5	PPA
Jabatan KAP	1	Manajer
	2	Supervisor
	3	Auditor Senior
	4	Auditor Junior
Lama Peng. Bekerja	1	1-3 Tahun
	2	4-6 Tahun
	3	7-10 Tahun
	4	>10 Tahun

27	1	2	3	3	2
28	1	3	5	1	4
29	1	1	3	4	1
30	1	2	3	3	2
31	1	1	3	3	2
32	1	2	3	3	2
33	1	3	4	4	4
34	1	3	3	2	2
35	1	3	3	2	4
36	1	2	3	3	2
37	1	1	3	3	2
38	1	1	3	3	2
39	1	1	3	3	2
40	1	3	3	3	2
41	1	2	3	3	2
42	1	3	3	3	2
43	1	3	3	3	2
44	1	2	3	3	2

Lampiran 2

Descriptives Statistics

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
LOC_1	44	4,00	5,00	196,00	4,4545	,50369	,254
LOC_2	44	4,00	5,00	192,00	4,3636	,48661	,237
LOC_3	44	4,00	5,00	190,00	4,3182	,47116	,222
LOC_4	44	4,00	5,00	191,00	4,3409	,47949	,230
LOC_5	44	3,00	5,00	189,00	4,2955	,50942	,260
LOC_6	44	4,00	5,00	193,00	4,3864	,49254	,243
LOC_7	44	3,00	5,00	190,00	4,3182	,56126	,315
LOC_8	44	4,00	5,00	195,00	4,4318	,50106	,251
LOC_9	44	4,00	5,00	195,00	4,4318	,50106	,251
LOC_10	44	4,00	5,00	196,00	4,4545	,50369	,254
LOC_11	44	4,00	5,00	195,00	4,4318	,50106	,251
LOC_12	44	4,00	5,00	193,00	4,3864	,49254	,243
LOC_13	44	4,00	5,00	198,00	4,5000	,50578	,256
SUMLOC	44	53,00	65,00	2513,00	57,1136	4,52495	20,475
P_1	44	3,00	5,00	180,00	4,0909	,52020	,271
P_2	44	3,00	5,00	182,00	4,1364	,40868	,167
P_3	44	2,00	5,00	180,00	4,0909	,47339	,224
P_4	44	4,00	5,00	192,00	4,3636	,48661	,237
P_5	44	3,00	5,00	188,00	4,2727	,54404	,296
P_6	44	2,00	5,00	186,00	4,2273	,56501	,319
P_7	44	4,00	5,00	191,00	4,3409	,47949	,230
SUMP	44	26,00	35,00	1299,00	29,5227	2,23595	4,999
KO_1	44	4,00	5,00	201,00	4,5682	,50106	,251
KO_2	44	4,00	5,00	209,00	4,7500	,43802	,192
KO_3	44	4,00	5,00	210,00	4,7727	,42392	,180
KO_4	44	4,00	5,00	210,00	4,7727	,42392	,180

KO_5	44	2,00	5,00	203,00	4,6136	,75378	,568
KO_6	44	1,00	5,00	206,00	4,6818	,73998	,548
KO_7	44	2,00	5,00	206,00	4,6818	,67420	,455
KO_8	44	4,00	5,00	212,00	4,8182	,39015	,152
KO_9	44	3,00	5,00	207,00	4,7045	,50942	,260
SUMKO	44	36,00	45,00	1864,00	42,3636	2,72875	7,446
TI_1	44	1,00	5,00	144,00	3,2727	,87241	,761
TI_2	44	2,00	5,00	146,00	3,3182	,77077	,594
TI_3	44	2,00	5,00	152,00	3,4545	,69732	,486
TI_4	44	3,00	5,00	175,00	3,9773	,54936	,302
SUMTI	44	9,00	20,00	617,00	14,0227	2,36730	5,604
DAB_1	44	2,00	5,00	178,00	4,0455	,64536	,416
DAB_2	44	3,00	5,00	185,00	4,2045	,46152	,213
DAB_3	44	4,00	5,00	187,00	4,2500	,43802	,192
DAB_4	44	2,00	5,00	183,00	4,1591	,60782	,369
DAB_5	44	3,00	5,00	188,00	4,2727	,54404	,296
DAB_6	44	2,00	5,00	185,00	4,2045	,63170	,399
DAB_7	44	3,00	5,00	189,00	4,2955	,55320	,306
DAB_8	44	3,00	5,00	188,00	4,2727	,58523	,342
DAB_9	44	4,00	5,00	189,00	4,2955	,46152	,213
DAB_10	44	4,00	5,00	190,00	4,3182	,47116	,222
DAB_11	44	4,00	5,00	186,00	4,2273	,42392	,180
DAB_12	44	2,00	5,00	184,00	4,1818	,69123	,478
SUMDAB	44	44,00	60,00	2232,00	50,7273	4,80970	23,133
Valid N (listwise)	44						

JUMLAH _SKOR	Pearson Correlation	,497**	,752**	,921**	,861**	,701**	,606**	,700**	,706**	,706**	,650**	,737**	,783**	,442**	1
	Sig. (2- tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hasil Uji Validitas Kinerja (*Performance*)

		Correlations							JUMLAH_SKOR
		P_1.1	P_1.2	P_1.3	P_1.4	P_1.5	P_1.6	P_1.7	
P_1.1	Pearson Correlation	1	,597**	,438**	,418**	,403**	,086	,339	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,005	,007	,577	,024	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.2	Pearson Correlation	,597**	1	,656**	,563**	,456**	,266	,232	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,082	,130	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.3	Pearson Correlation	,438**	,656**	1	,459**	,353**	,182	,270	,723**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,002	,019	,238	,076	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.4	Pearson Correlation	,418**	,563**	,459**	1	,495**	,115	-,045	,655**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,002		,001	,456	,770	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.5	Pearson Correlation	,403**	,456**	,353**	,495**	1	,172	,259	,702**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,019	,001		,264	,089	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.6	Pearson Correlation	,086	,266	,182	,115	,172	1	,137	,456**
	Sig. (2-tailed)	,577	,082	,238	,456	,264		,377	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
P_1.7	Pearson Correlation	,339	,232	,270	-,045	,259	,137	1	,481**
	Sig. (2-tailed)	,024	,130	,076	,770	,089	,377		,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
JUMLAH_SKOR	Pearson Correlation	,718**	,811**	,723**	,655**	,702**	,456**	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		KO_1.1	KO_1.2	KO_1.3	KO_1.4	KO_1.5	KO_1.6	KO_1.7	KO_1.8	KO_1.9	JUMLAH_SKOR
KO_1.1	Pearson Correlation	1	,132	,075	,403	,164	,060	,341	,422	,400	,560
	Sig. (2-tailed)		,391	,630	,007	,288	,699	,023	,004	,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.2	Pearson Correlation	,132	1	,438	,313	,053	,538	,118	,408	,078	,564
	Sig. (2-tailed)	,391		,003	,038	,733	,000	,445	,006	,614	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.3	Pearson Correlation	,075	,438	1	,353	,083	,061	,067	,307	,113	,415
	Sig. (2-tailed)	,630	,003		,019	,594	,696	,668	,043	,467	,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.4	Pearson Correlation	,403	,313	,353	1	,301	,283	,311	,729	,328	,737
	Sig. (2-tailed)	,007	,038	,019		,047	,063	,040	,000	,030	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.5	Pearson Correlation	,164	,053	,083	,301	1	,066	,073	,309	,120	,477
	Sig. (2-tailed)	,288	,733	,594	,047		,669	,639	,041	,439	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.6	Pearson Correlation	,060	,538	,061	,283	,066	1	,119	,359	,115	,542
	Sig. (2-tailed)	,699	,000	,696	,063	,669		,443	,017	,457	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.7	Pearson Correlation	,341	,118	,067	,311	,073	,119	1	,394	,262	,545
	Sig. (2-tailed)	,023	,445	,668	,040	,639	,443		,008	,086	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.8	Pearson Correlation	,422	,408	,307	,729	,309	,359	,394	1	,425	,806
	Sig. (2-tailed)	,004	,006	,043	,000	,041	,017	,008		,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KO_1.9	Pearson Correlation	,400	,078	,113	,328	,120	,115	,262	,425	1	,531
	Sig. (2-tailed)	,007	,614	,467	,030	,439	,457	,086	,004		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JUMLAH_SKOR	Pearson Correlation	,560	,564	,415	,737	,477	,542	,545	,806	,531	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hasil Uji Validitas Turnover Intention

Correlations

		TI_1.1	TI_1.2	TI_1.3	TI_1.4	JUMLAH_SKOR
TI_1.1	Pearson Correlation	1	,767**	,556**	,256	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,094	,000
	N	44	44	44	44	44
TI_1.2	Pearson Correlation	,767**	1	,763**	,402**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,000
	N	44	44	44	44	44
TI_1.3	Pearson Correlation	,556**	,763**	1	,453**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000
	N	44	44	44	44	44
TI_1.4	Pearson Correlation	,256	,402**	,453**	1	,591**
	Sig. (2-tailed)	,094	,007	,002		,000
	N	44	44	44	44	44
JUMLAH_SKOR	Pearson Correlation	,841**	,926**	,853**	,591**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

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

DAB_1.9	Pearson Correlation	,500**	,801**	,777**	,658**	,413**	,346*	,470**	,470**	1	,734**	,600**	,484**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,005	,021	,001	,001		,000	,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DAB_1.10	Pearson Correlation	,487**	,656**	,620**	,550**	,289	,245	,345*	,353*	,734**	1	,677**	,461**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,057	,109	,022	,019	,000		,000	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DAB_1.11	Pearson Correlation	,556**	,708**	,689**	,578**	,431**	,343*	,500**	,494**	,600**	,677**	1	,411**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,022	,001	,001	,000	,000		,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
DAB_1.12	Pearson Correlation	,346*	,537**	,538**	,428**	,236	,126	,343*	,449**	,484**	,461**	,411**	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000	,004	,123	,416	,023	,002	,001	,002	,006		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JUMLAH_SKOR	Pearson Correlation	,723**	,895**	,916**	,739**	,687**	,623**	,783**	,754**	,791**	,696**	,761**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Locus Of Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC_1.1	52,66	18,462	,406	,913
LOC_1.2	52,75	17,401	,699	,901
LOC_1.3	52,80	16,771	,902	,893
LOC_1.4	52,77	16,970	,829	,896
LOC_1.5	52,82	17,501	,637	,904
LOC_1.6	52,73	18,017	,530	,908
LOC_1.7	52,80	17,236	,627	,904
LOC_1.8	52,68	17,524	,644	,903
LOC_1.9	52,68	17,524	,644	,903
LOC_1.10	52,66	17,765	,579	,906
LOC_1.11	52,68	17,385	,680	,902
LOC_1.12	52,73	17,226	,735	,900
LOC_1.13	52,61	18,708	,345	,915

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1.1	25,43	3,600	,572	,709
P_1.2	25,39	3,684	,732	,687
P_1.3	25,43	3,693	,595	,706
P_1.4	25,16	3,811	,501	,726
P_1.5	25,25	3,587	,542	,716
P_1.6	25,30	4,166	,223	,790
P_1.7	25,18	4,199	,290	,767

Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO_1.1	37,80	6,166	,413	,673
KO_1.2	37,61	6,289	,439	,672
KO_1.3	37,59	6,666	,274	,696
KO_1.4	37,59	5,922	,652	,640
KO_1.5	37,75	6,052	,223	,724
KO_1.6	37,68	5,803	,307	,702
KO_1.7	37,68	5,896	,334	,691
KO_1.8	37,55	5,882	,746	,631
KO_1.9	37,66	6,230	,376	,680

Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI_1.1	10,75	2,890	,659	,783
TI_1.2	10,70	2,818	,847	,675
TI_1.3	10,57	3,274	,731	,741
TI_1.4	10,05	4,370	,406	,868

Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Penyimpangan Audit

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DAB_1.1	46,68	19,059	,649	,915
DAB_1.2	46,52	19,372	,873	,906
DAB_1.3	46,48	19,465	,900	,906
DAB_1.4	46,57	19,181	,673	,913
DAB_1.5	46,45	19,835	,620	,915
DAB_1.6	46,52	19,744	,533	,920
DAB_1.7	46,43	19,274	,731	,910
DAB_1.8	46,45	19,230	,694	,912
DAB_1.9	46,43	19,832	,751	,911
DAB_1.10	46,41	20,201	,640	,915
DAB_1.11	46,50	20,209	,720	,912
DAB_1.12	46,55	19,556	,507	,923

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirgov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39597683
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,118
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104 ^c

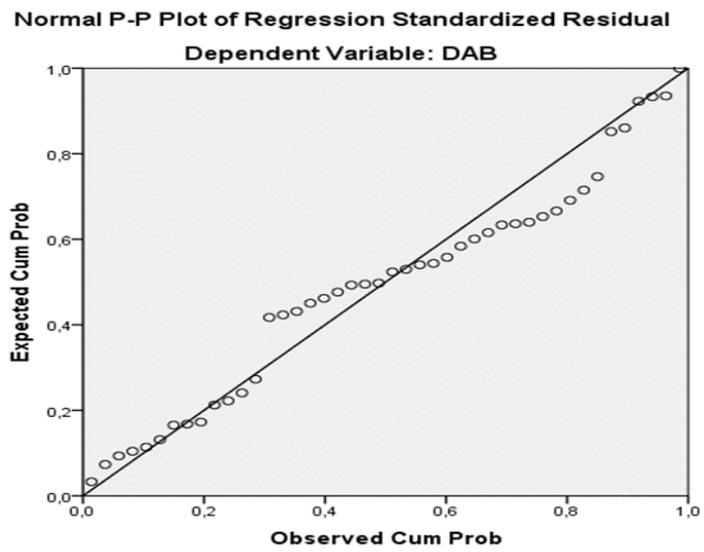
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6

Hasil Uji Normalitas Grafik P Plot



Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations^a

Model		TI	P	KO	LOC	
1	Correlations	TI	1,000	,049	-,417	-,156
		P	,049	1,000	-,156	-,528
		KO	-,417	-,156	1,000	,046
		LOC	-,156	-,528	,046	1,000
	Covariances	TI	,066	,004	-,024	-,006
		P	,004	,085	-,010	-,022
		KO	-,024	-,010	,050	,001
		LOC	-,006	-,022	,001	,021

a. Dependent Variable: DAB

Lampiran 8

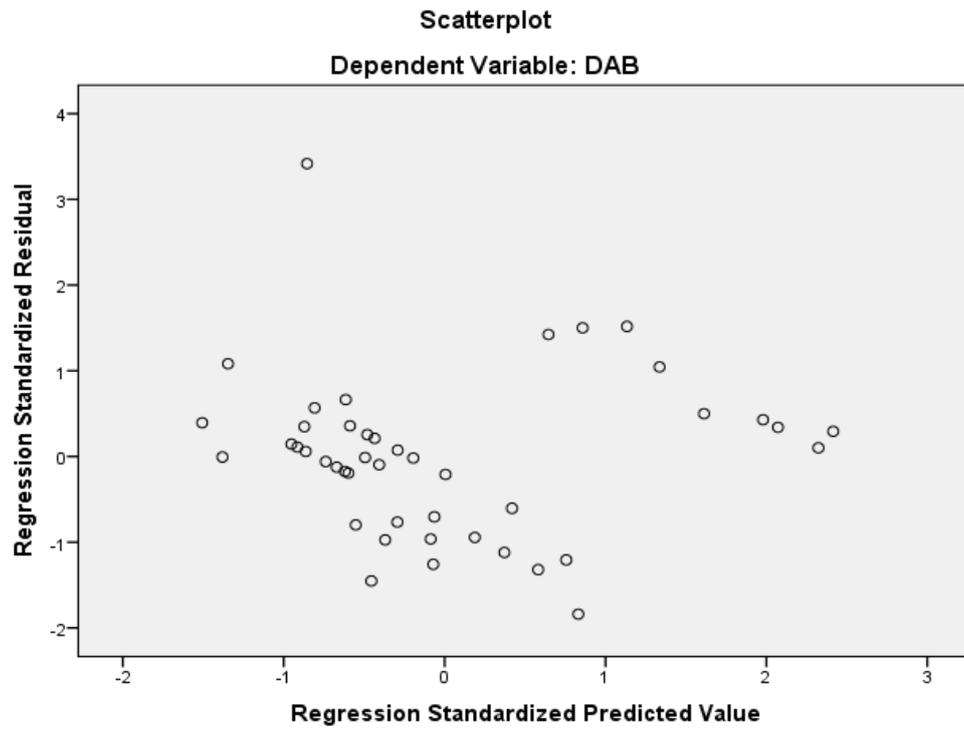
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4,288	10,817		,396	,694		
	LOC	,312	,144	,294	2,167	,036	,695	1,440
	P	1,111	,292	,517	3,808	,000	,695	1,440
	KO	-,080	,223	-,046	-,360	,721	,796	1,256
	TI	-,057	,257	-,028	-,222	,826	,796	1,256

a. Dependent Variable: DAB

Lampiran 9

Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 10

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,823	4	124,706	9,807	,000 ^b
	Residual	495,904	39	12,715		
	Total	994,727	43			

a. Dependent Variable: DAB

b. Predictors: (Constant), TI, P, KO, LOC

Lampiran 11

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,288	10,817		,396	,694
	LOC	,312	,144	,294	2,167	,036
	P	1,111	,292	,517	3,808	,000
	KO	-,080	,223	-,046	-,360	,721
	TI	-,057	,257	-,028	-,222	,826

a. Dependent Variable: DAB

Lampiran 12

Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,450	3,566

a. Predictors: (Constant), TI, P, KO, LOC

Hasil Uji Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TI, P, KO, LOC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DAB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,450	3,566

a. Predictors: (Constant), TI, P, KO, LOC

b. Dependent Variable: DAB