

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERILAKU REDUKSI KUALITAS AUDIT DAN KINERJA AUDITOR

Sri Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

E-mail : safawahyuni@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine the organization commitment, locus of control, auditor performance, audit quality reduction . The population in this study is the auditor at Public Accounting Firm second tiers in Indonesia. Collection of sample of 63 people. Data processing is done by SPSS software. The results show that organization commitment has a positive effect on audit quality reduction. Locus of control has a negative effect on audit quality reduction. Organization and auditor performance has a negative effect on audit quality reduction. Locus of control has a positive effect on audit quality reduction.*

Keywords: *Komitmen Organisasi, Locus of control, Kinerja, Reduksi Kualitas Audit*

A. PENDAHULUAN

Fungsi audit adalah memberikan *assurance services* kepada para stakeholder. Auditor sebagai profesi yang memberikan jasanya sebagai akuntan publik mempunyai peran yang sangat penting dalam pemeriksaan laporan keuangan. Laporan keuangan yang telah diaudit digunakan para pemakai laporan keuangan untuk mengambil keputusan. De Angelo (1980), mengemukakan bahwa pendidikan, pengalaman, profesionalisme, independensi, dan perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit merupakan salah satu kemampuan teknis auditor dalam menemukan kekeliruan dan ketidakbebasan dalam laporan keuangan yang diaudit.

McNamara dan Liyanarachchi (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan Kantor Akuntan Publik adalah perilaku auditor. Dysfunctional Audit Behavior merupakan perilaku auditor selama proses audit dimana terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana.

Dysfunctional Audit Behavior juga merupakan hal yang sangat penting yang dihadapi oleh setiap Kantor Akuntan Publik yang ada pada saat ini, karena dysfunctional audit behavior dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi audit dimasa yang akan datang (Pujaningrum dan Arifin (2012).

Perilaku mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors/RKA*), sedangkan perilaku yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *underreporting of time/URT* (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996a). Perilaku reduksi kualitas audit (RKA) adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan prosedur audit yang mereduksi efektivitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan (Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996, Pierce dan Sweeney, 2004).

Perilaku RKA dilakukan dengan berbagai tindakan seperti; penghentian

prematur prosedur audit, review yang dangkal atas dokumen klien, tidak menginvestigasi kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien, penerimaan atas penjelasan klien yang tidak memadai, mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilakukan, dan tidak memperluas scope pengauditan ketika terdeteksi transaksi atau pos yang meragukan (Kelley dan Margheim, 1990; Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1996a; Pierce dan Sweeney, 2004).

Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor atas dysfunctional audit behavior (Donnelly et.al, 2003). Donnelly et. al (2003) mengemukakan penyebab para auditor melakukan dysfunctional audit behavior tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover intention*) dan tingkat kinerja (De Angelo, 1980; Donnelly et.al, 2003) serta komitmen organisasi (Malone & Robert, 1996; Otley & Pierce, 1996; Donnelly et.al, 2003) yang dimiliki oleh para auditor.

Kinerja auditor merupakan bagaimana suatu kegiatan dapat dilaksanakan melalui suatu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervise, pengaturan staf, dan representasi (Donnelly et a, 2003 dalam Rizqa dkk, 2016). Sedangkan menurut Blumberg dan Pringle (1982) dalam Maryanti (2005) mengusulkan bahwa kinerja individu adalah fungsi dari tiga dimensi kritis yaitu: *willingness*, *capacity* dan *opportunity*. *Willingness* sama dengan motivasi, *capacity* sama dengan kemampuan individu, *skill* dan tingkat *energy*. *Opportunity* sama dengan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi atau menaikkan kinerja seperti *equipment*, *supplies*, *co-worker* dan kebijakan organisasi.

Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa individu dengan kinerja rendah memiliki kemungkinan melakukan tindakan disfungsi audit, karena menganggap tidak mampu bertahan dalam organisasi,

sedangkan auditor dengan kinerja tinggi menganggap dirinya mampu bertahan dalam organisasi. Kondisi seperti ini menyebabkan auditor merasa tidak mampu menjaga standar kinerja sehingga kadang kala dipaksa untuk keluar dari organisasi atau mempunyai keinginan untuk berpindahkerja (Maryanti, 2005).

Locus of control menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Rotter, 1966). Sedangkan Spector (1988) mendefinisikan *locus of control* sebagai cerminan kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*internal*) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (*eksternal*). Dalam penelitian ini, *locus of control* yang digunakan adalah *locus of control* eksternal karena individu tersebut lebih cenderung untuk menerima perilaku disfungsi atas prosedur audit.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah komitmen organisasi, locus of control berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 2) Apakah komitmen organisasi, locus of control dan kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku *reduksi kualitas audit*?
- 3) Apakah kinerja auditor memediasi komitmen organisasi, locus of control terhadap perilaku *reduksi kualitas audit*?

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Tindakan yang sering dilakukan auditor yang dapat berdampak berkurangnya kualitas audit antara lain; penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal dokumen klien, bias dalam pemilihan sampel, tidak memperluas scope pengujian, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien

(Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce 1996a). Tindakan-tindakan seperti yang disebutkan di atas secara langsung mereduksi kualitas audit karena auditor memilih untuk tidak melaksanakan seluruh tahapan program audit secara cermat dan seksama. Dalam literatur auditing, tindakantindakan seperti yang disebutkan di atas dikelompokkan sebagai perilaku RKA (Malone dan Robert, 1996; Otley dan Pierce, 1996a; Herrbach, 2001; Pierce dan Sweeney 2004) dalam Adanan (2009).

Malone dan Robert (1996) dalam Adanan (2009) mendefinisikan perilaku RKA sebagai tindakan auditor yang dapat mereduksi efektifitas bukti-bukti audit yang dikumpulkan selama penugasan audit. Akibatnya bukti-bukti yang dikumpulkan tidak handal dan tidak kompeten untuk dijadikan dasar memadai bagi auditor dalam mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan yang ada pada laporan keuangan yang diaudit.

Temuan dari penelitian-penelitian yang dilakukan Raghunathan (1991), Herrbach (2001), Pearce dan Sweeney (2004) ada tindakan-tindakan yang dapat mereduksi kualitas audit sebagai berikut:

1. Review yang dangkal terhadap dokumen klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memberi perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.
2. Pengujian terhadap sebahagian item sampel. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item sampel yang didesain dalam program audit.
3. Tidak menginvestigasi lebih lanjut item yang diragukan. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.
4. Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai substitusi atau pengganti suatu bukti audit yang tidak diperoleh selama pelaksanaan audit.

5. Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien dengan prinsip akuntansi.
6. Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengurangi pekerjaan audit yang dilakukan dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.
7. Penggantian prosedur audit dari yang ditetapkan dalam program audit. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.
8. Pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien. Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan mengandalkan bukti audit atas hasil pekerjaan yang dilakukan klien.

Kinerja merupakan salah satu factor yang meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi. Auditor adalah seorang tenaga profesional yang berkompeten dibidangnya. Auditor sebagai seorang akuntan seharusnya berkesinambungan meningkatkan kinerjanya. Kinerja auditor yang buruk akan berpengaruh pada lingkungan bisnis.

Berdasarkan *job characteristic theory* 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 Lee (2000) dalam Maryanti (2005).

Menurut Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Trisnarningsih (2004) dalam Rizqa

(2016) mengatakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan baik oleh atasan, rekan kerja, bawahan langsung ataupun yang dikerjakan auditor itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor hasil kerja yang dicapai auditor dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Locus of control dikembangkan oleh Rotter (1966). Rotter et al (1990) dalam Maryanti (2005) mendefinisikan *locus of control* sebagai tindakan individu yang bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa reinforcement atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi.

Spector (1988) dalam Rizqa (2016) mendefinisikan *locus of control* sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Tipe pertama individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa tindakan mereka secara internal cenderung berpengaruh terhadap outcome (Maryanti, 2005). Tipe pertama ini individu meyakini bahwa kesuksesan dalam hidupnya berada dalam control mereka sendiri.

Tipe kedua individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa *outcome* adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar daripada tindakan mereka sendiri (Maryanti, 2005). Tipe kedua ini individu meyakini bahwa kesuksesan dalam hidupnya berada diluar control mereka sendiri.

Komitmen organisasi seringkali dihubungkan dengan kehadiran. Maryanti

(2005) menghubungkan komitmen organisasi dengan perilaku disfungsi audit behavior. Menurut (Porter et al, 1974) dalam Maryanti (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Mallone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen terhadap profesi dan organisasi merupakan salah satu karakteristik profesional yang dimiliki seorang auditor. Komitmen organisasi dipengaruhi beberapa factor yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Individu yang lebih puas dengan supervisor mereka, penghargaan kinerja yang adil, dan seseorang yang merasa bahwa organisasi mereka peduli tentang kesejahteraan mereka mempunyai komitmen organisasi yang tinggi (Maryanti, 2005).

Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi mempunyai tingkat ketidakhadiran dan turnover yang rendah. Dampak dari komitmen organisasi yang tinggi cenderung mempengaruhi kurangnya minat seseorang mencari posisi ditempat lain. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan effort dan performance. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada perusahaan, mereka mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik, Baroon & Greenberg (1990) dalam Maryanti (2005).

Tidak ada bukti yang menyatakan adanya hubungan antara kinerja dan dysfunctional behavior secara umum. Hal ini dikarenakan kegiatan dysfunctional sering memanipulasi ukuran kinerja sehingga sulit untuk memperoleh indicator kinerja yang sebenarnya. Tetapi ada dukungan teoritis bahwa dysfunctional behavior mungkin terjadi ada situasi dimana persepsi individual terhadap kinerja adalah rendah.

Dalam literature disebutkan bahwa dysfunctional behavior terjadi dalam situasi dimana individu memandang diri mereka

sendiri kurang mampu mencapai outcome yang diharapkan dari usaha sendiri (De Angelo, 1994). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Donnelly et.al (2003), Paino et.al (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja auditor terhadap acceptance dysfunctional audit behavior. Sedangkan Maryanti (2005) dan Rizqa dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan atas dysfunctional audit behavior.

Factor lain yang mempengaruhi reduksi kualitas audit yaitu *locus of control*. Dalam literatur penelitian yang dilakukan oleh Donnelly et.al (2003) menyatakan bahwa menemukan auditor dengan *locus of control* eksternal lebih menerima perilaku audit yang menyimpang dibandingkan auditor dengan *locus of control* internal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizqa (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan atas dysfunctional audit behavior.

Kelley dan Margheim (1990) dalam Mallone dan Robert (1996) menunjukkan bahwa konstruk ini merupakan faktor penting yang bisa terkait dengan reduce audit quality behavior. Reduce audit quality behavior merupakan salah satu bagian dari dysfunctional audit behavior (Malone dan Robert, 1996). Penelitian yang menghubungkan komitmen organisasi dengan acceptance dysfunctional audit behavior diteliti oleh Pujaningrum dan Arifin (2012), Wahyudi (2013), dan Maryanti (2005), Rizqa (2016) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap acceptance dysfunctional audit behavior. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan cenderung tidak menerima dysfunctional audit behavior, sebaliknya, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan cenderung menerima dysfunctional audit behavior

Berdasarkan uraian di atas hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ;terhadap kinerja auditor
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap reduksi kualitas audit
- H4 : Locus of control berpengaruh terhadap reduksi audit
- H5 : Kinerja Auditor berpengaruh terhadap reduksi kualitas audit
- H6 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap reduksi kualitas audit melalui kinerja auditor
- H7 : locus of control berpengaruh terhadap reduksi kualitas audit melalui kinerja auditor

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan berdasar kepada *research gap* dan fenomena yang terjadi. Pada tahap analisis digunakan pendekatan analisis dengan cara deskripsi analisis dan menggabungkannya dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan hubungan antara variabel yang mempengaruhi penelitian ini.

Teknik Pengambilan sampel dengan metode kuesioner, Kuesioner disebar dengan cara menyusun pertanyaan yang telah tersusun lengkap dengan pilihan jawaban yang bertujuan untuk mempermudah responden untuk menjawab. Semua pertanyaan yang sudah dijawab oleh responden akan dijaga kerahasiannya mulai dari data pribadi responden hingga jawaban yang telah responden berikan. Sampel yang berupa kuesioner akan di bagikan secara langsung kepada responden sebagai salah satu media penyebaran kuesioner.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 orang auditor yang tersebar pada kota-kota besar di Indonesia. Karena jumlah populasi masih dalam jangkauan peneliti, maka dalam penelitian ini akan disebar sebanyak 100 kuesioner ke seluruh Kantor Akuntan Publik pada kota-kota besar di Indonesia. Jumlah kuesioner

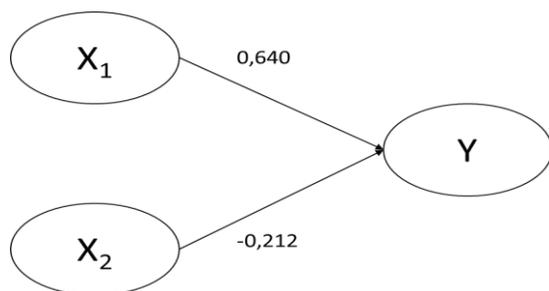
yang diisi dan kembali sebanyak 63 dengan tingkat pengembalian 63%.

Teknik Pengumpulan Data Lapangan. Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/ kuesioner dengan Skala Likert. Menurut Kinnear (1988) dalam Rahmat (2015:207), Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah Skala Likert yang dibagi kedalam lima, pengukuran, dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5(skala likert).

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*) yaitu; teknik analisis data dari variabel observasi atau skor faktor dari variabel laten dengan menggunakan metode estimasi kuadrat terkecil pada setiap persamaannya yang telah memenuhi model rekursif dan outputnya merupakan model lintasan/ jalur pengaruh yang dipergunakan sebagai alat mengekplanasi variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2009).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS disamping dapat menggambarkan diagram jalur juga menghasilkan analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:



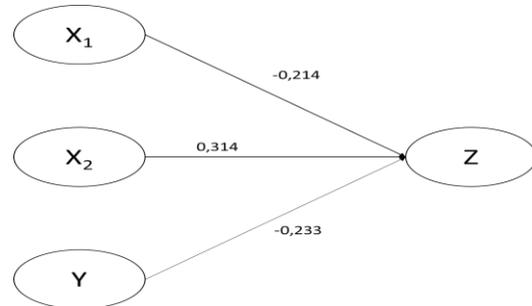
Gambar 1.

Sub Struktur Pertama

Maka hubungan kausal antar variabel X1, X2 dan Y adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0.640 + 0.212 + 0,498$$



Gambar 2. Sub Struktur Kedua

maka hubungan kausal antar variabel X1, X2, Y dan Z adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx2}X_2 + \rho_{zy} + \epsilon_2$$

$$Z = -0.214 - 0.314 - 0.233 + 0.299$$

Berikut merupakan table pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variable:

Table 1: tabel pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total antar variabel

Pengaruh Variabel	pengaruh kausal		
	Langsung	Melalui Y	Total
KO --> KA	0.640		0.640
KO --> RKA	-0.214	-0.149	-0.363
LOC --> KA	-0.212		-0.212
LOC --> RKA	0.314	0.049	0.363
KA --> RKA	-0.233		-0.233

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly etc (2003), Maryanti (2005) dan Rizqa dkk (2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka auditor semakin baik kinerja auditor, begitu juga sebaliknya rendahnya komitmen organisasi seorang auditor, maka rendah pula kinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis kedua penelitian menunjukkan bahwa *locus of*

control berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Donnelly etc (2003), Maryanti (2005). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* seorang auditor maka akan menurunkan kinerja auditor, begitu juga sebaliknya semakin rendah *locus of control* seorang auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan Donnelly ets (2003), Maryanti (2005) dan Rizqa dkk (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku reduksi kualitas audit.

Hasil pengujian hipotesis keempat penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor berpengaruh negative terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Hasil penelitian ini sesuai dengan Donnelly (2003), Maryanti (2005) dan Rizqa dkk (2016) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negative terhadap perilaku reduksi kualitas audit.

Hasil pengujian hipotesis kelima penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan Donnelly etc (2003), Maryanti (2005) dan Rizqa dkk (2016) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* seseorang maka akan mempengaruhi seseorang berperilaku menyimpang.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap perilaku reduksi kualitas audit sebesar -0.214. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kinerja auditor sebesar -0.363. Artinya kinerja auditor memediasi komitmen organisasi terhadap perilaku reduksi kualitas audit.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa pengaruh *locus of control* terhadap reduksi kualitas audit sebesar 0.314. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui kinerja auditor sebesar 0.363. artinya kinerja auditor memediasi *locus of control* terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka kesimpulan penelitian ini yaitu:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positive terhadap kinerja auditor
- 2) *Locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap perilaku reduksi kualitas audit
- 4) Kinerja auditor berpengaruh negative terhadap perilaku reduksi kualitas audit
- 5) *Locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku reduksi kualitas audit

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan meliputi:

1. Perilaku reduksi kualitas audit dalam penelitian ini merupakan penyebab dari munculnya perilaku menyimpang dalam pelaksanaan program audit. Pimpinan KAP diharapkan dapat melakukan evaluasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memunculkan kemungkinan auditor melakukan perilaku disfungsi audit dalam pelaksanaan program audit.
2. Pimpinan KAP harus memperhatikan proses rekrutmen auditor. Karena kesuksesan organisasi didahului oleh kesuksesan individu.

DAFTAR RUJUKAN

- Anita, R. dan Anugerah, R. 2016. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor, *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2, April 2016: 114-128
- Adanan Silaban., 2009, Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit, *Disertasi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Allen B.A and Leary M.R. 2010, Self-Comassion, stress, and Coping, *Social and Personality Psychology Compass*: 107-118.
- DeAngelo L.E. 1981, Auditor Size and Auditor Quality, *Journal of Accounting and Economics* 3, 183-199, North-Holland Publishing Company.
- Ghozali, I. dan Fuad (2012) *Structural Equation Modeling : Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Lisrel 8.80*, Semarang : UNDIP Press.
- Gundry C.L. 2006, The Effect of Time Budget Pressure and Auditor's Personality Type on Reduce Audit Quality Practices, *Dissertation*, University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Hair, J. F., M. Sarstedt, C. M. Ringle, dan J. A. Mena. (2012) "An Assessment of the Use off Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research", *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 40 No. 1, pp. 414-433.
- Hair, J. F., M. Sarstedt, L. Hopkins, V. G. Kuppelwieser. (2014) "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research". *European Business Review*. Vol. 26 No. 2, pp. 106-121.
- Hartono J. (2011) *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Hartono. J. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 6. Yogyakarta :
- BPFE.
- Paino, H dan Thani, A.I.S., 2011, Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behavior, and Effectiveness of Audit review, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, December, Vol.7, No. 12, 1344-1351.
- Rotter, J. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. Vol. 80, No.1., p.1-28.
- Jaros S. 2007, Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Mesurement Issues, *The Icfai journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, The Icfai University Press.
- Malone, C.F., and Robert, R. W. 1996. "Factors Associated With the Incidence of Reduced Audit Quality Behavior". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 15. No. 2: pp. 49-64.
- Margheim, L., and Pany K. 1986. "Quality Control, Prematur Sign-off and Underreporting of Time: Some Empirical Findings," *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 5. No. 2. pp. 50-63.
- Maryanti, P, 2005. "Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Individual Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)". *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vol 5. No. 2. pp. 213-225.
- Maya Febrianty Lautina, 2011, Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kinerja Auditor, dalam *Jurnal Telaah & Riset*, Vol. 4 No. 1. Januari 2011, Hal. 92-113.
- Muslim A. 2014, Locus of Control, Commitment Professional and Dysfunctional Audit Behaviour, *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)* Volume 2, 2320-4044.

- Mustafa EQ, Z. (2009) *Mengurai Variabel hingga Instrumen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mc. Namara S.M and Liyanarachchi., G.A. 2008, Time Budget Pressure and Auditor Dysfunctional Behaviour Within an Occupational Stress Model, *Accountancy Business and the Public Interest*, Vol. 7, No. 1, 2008.
- Pujaningrum, Intan., dan Arifin Sabeni. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Pierce, B, and Sweeney, B. 2004, "Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation". *European Accounting Review*. Vol. 13. No. 1. pp. 415-441.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intentions Karyawan (Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 1(3), 203-213.
- Rotter, J. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. Vol. 80, No.1., p.1-28.
- Solihin, M. dan D. Ratmono. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Yogyakarta : Andi.
- Spector, P. E. 1992. "Behavior in Organizations as Function of Employess's Locus of Control". *Psychologia Bulletin* 91. pp. 482-489
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.