

**PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KUALITAS AUDIT**

Disusun Oleh:

Cynthia Maharani

NIM. 155020307111054

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Derajat Sarjana Ekonomi



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2019

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS
AUDIT**

Yang disusun oleh:

Nama : Cynthia Maharani
NIM : 155020307111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Auditing

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Malang, 10 September 2019

Dosen Pembimbing,



Nasikin, MM., Ak., CPA.

NIP. 19571022 198403 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KUALITAS AUDIT**

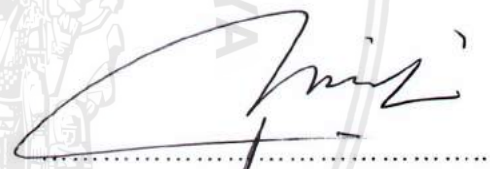
Yang disusun oleh:

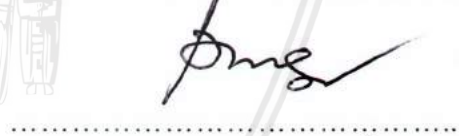
Nama : Cynthia Maharani
NIM : 155020307111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 2 Oktober 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Nasikin, MM., Ak., CPA.
NIP. 19571022 198403 1 001
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Bambang Hariadi, M.Ec., Ak., CPA
NIP. 19570813 198303 1 004
(Dosen Penguji 1)
3. Kristin Rosalina, MSA., Ak., CA
NIP. 19860402 201504 2 002
(Dosen Penguji 2)







Malang, 10 Oktober 2019
Ketua Program Studi S1 Akuntansi,




Dr. Endang Mardiyati, M.Si, Ak.
NIP. 19590902 198601 2 001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cynthia Maharani
NIM : 155020307111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS
AUDIT**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 10 September 2019

Pembuat Pernyataan,



Cynthia Maharani

NIM. 155020307111054

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswi:

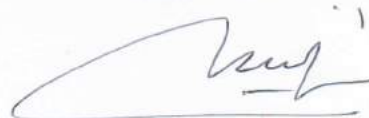
Nama : Cynthia Maharani
NIM : 155020307111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Telah melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Tekanan Waktu, *Locus Of Control*, Kinerja, dan Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. Penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada auditor yang bekerja secara aktif pada beberapa Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta sesuai dengan data Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2019. Penelitian ini telah dilakukan atas sepengetahuan saya selaku dosen pembimbing skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Malang, 10 September 2019

Dosen Pembimbing,



Nasikin, MM., Ak., CPA.

NIP. 19571022 198403 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel jurnal dengan judul:

PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS AUDIT

Yang disusun oleh:

Nama : Cynthia Maharani
NIM : 155020307111054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Bahwa artikel jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji.

Malang, 10 September 2019

Dosen Pembimbing,



Nasikin, MM., Ak., CPA.

NIP. 19571022 198403 1 001

RIWAYAT HIDUP



Data Diri

Nama : Cynthia Maharani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 2 Juni 1997
Alamat : Payak Cilik RT 04, Srimulyo, Piyungan, Bantul,
Yogyakarta
E-mail : cmaharani26@gmail.com

Pendidikan Formal

SD (2003 – 2009) : SD Kanisius Sang Timur Yogyakarta
SMP (2009 – 2012) : SMP Pangudi Luhur 1 Yogyakarta
SMA (2012 – 2015) : SMA Negeri 5 Yogyakarta
Perguruan Tinggi (2015 – 2019) : S1 Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Dewan Penggalang SMP Pangudi Luhur 1 Yogyakarta tahun 2010 - 2011
2. Anggota OSIS SMA Negeri 5 Yogyakarta tahun 2012 - 2013
3. Anggota Pleton Inti Pascagara SMA Negeri 5 Yogyakarta tahun 2012 - 2014
4. Staff Tetap Bidang Minat dan Bakat, Keluarga Mahasiswa Katolik (KMK) FEB UB tahun 2016 – 2017
5. Staff Tetap Bidang Kerohanian, Keluarga Mahasiswa Katolik (KMK) FEB UB tahun 2017 - 2018

Pengalaman Kepanitiaan

1. 2013 : Staff Divisi Acara Masa Orientasi Siswa (MOS) SMA Negeri 5 Yogyakarta
2. 2014 : Sekretaris Acara Donor Darah SMA Negeri 5 Yogyakarta

3. 2014 : Staff Divisi Hubungan Masyarakat Perlombaan Baris Berbaris (PBB) SMA Negeri 5 Yogyakarta
4. 2014 : Staff Divisi Hubungan Masyarakat Fun Bike SMA Negeri 5 Yogyakarta
5. 2015 : Koordinator Divisi Acara Natal Bersama KMK FEB UB
6. 2016 : Staff Divisi Hubungan Masyarakat Jambore Rohani UAKKAT UB
7. 2016 : Koordinator Divisi Dana Acara Paskah dan Bakti Sosial KMK FEB UB
8. 2016 : Staff Divisi Konsumsi KM FEB Day 1
9. 2016 : Staff Divisi Acara Pelaksanaan Penyambutan Keluarga Baru KMK FEB UB
10. 2017 : Staff Divisi Konsumsi KM FEB Day 2
11. 2018 : Ketua Pelaksana Ziarah KMK FEB UB

Pengalaman Bekerja

1. Staff Administrasi di Happy Valley Resort Sempor Gombang pada tahun 2015
2. Trainee di KAP Satrio Bing Eny & Rekan (Deloitte Indonesia) pada tanggal 14 Juli 2018 – 31 April 2019



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: ***“Pengaruh Tekanan Waktu, Locus of Control, Kinerja, dan Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit”***. Skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala-kendala itu dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kesehatan, rahmat, kelancaran, dan keberkahan atas penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Nasikin, MM., Ak., CPA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, arahan, dan bimbingan dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Drs. Roekhudin, M.Si., Ak., CA., CSRS selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Bambang Hariadi, M.Ec., Ak., CPA dan Ibu Kristin Rosalina, MSA., Ak., CA selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.

5. Orang tua dan kakak saya yang telah memberikan dukungan baik moral maupun finansial, masukan, dan doa setiap harinya.
6. Amararengana Dharmesti, Adrianus Prawin Lyman, dan Ellin Nurvita yang telah menemani dan senantiasa membantu saya dalam berproses selama perkuliahan berlangsung mulai dari mahasiswa baru sampai saat ini.
7. Seluruh teman-teman kos SST12 (Simpang Semanggi Timur no. 12), terutama Mutiara, Unnie Wiranti, Mba Lala, dan Nana yang senantiasa menemani lemburku selama mengerjakan skripsi ini
8. Seluruh teman-teman KMK St. Bonfilio yang telah membantu dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi ini.
9. Para auditor yang bekerja secara aktif di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta yang telah berpartisipasi dalam membantu mengisi kuesioner penelitian ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan dalam rangka menunjang kebermanfaatan dari penulisan skripsi ini. Sekian dan terima kasih.

Malang, 1 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT KETERANGAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Kontribusi Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	17
2.1 Telaah Literatur	17
2.1.1 Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	17
2.1.2 Teori Perubahan Sikap (<i>Attitude Change Theory</i>).....	20
2.1.3 Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>)	22
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	25
2.1.5 Kinerja Auditor	29
2.1.6 Komitmen Organisasi Auditor	30
2.1.7 Perilaku Disfungsional Audit.....	32
2.1.8 Kualitas Audit	36
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	39

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian	43
2.3.1 Pengaruh Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>) Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	43
2.3.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	45
2.3.3 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	47
2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	48
2.3.5 Pengaruh Perilaku Disfungsional Audit terhadap Kualitas Audit	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	54
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	56
3.4.1 Variabel Dependen	56
3.4.2 Variabel Independen	58
3.5 Metode Analisis Data	65
3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	66
3.5.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
3.5.3 Pengujian Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil Pengujian <i>Pilot Test</i>	71
4.1.1 Hasil Uji Validitas <i>Pilot Test</i>	71
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas <i>Pilot Test</i>	77
4.2 Data Demografi Responden	78
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	81
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>)	82
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk <i>Locus of Control</i>	83
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kinerja Auditor	85
4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen Organisasi Auditor	86



4.3.5	Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Perilaku Disfungsional Audit	87
4.3.6	Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kualitas Audit.....	89
4.4	Evaluasi Model Penelitian.....	90
4.4.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	91
4.4.2	Pengujian <i>Inner Model</i>	98
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	105
4.5.1	Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	106
4.5.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	107
4.5.3	Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	109
4.5.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit	111
4.5.5	Pengaruh Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit	114
BAB V PENUTUP.....		117
5.1	Kesimpulan.....	117
5.2	Keterbatasan Penelitian	118
5.3	Saran untuk Penelitian Berikutnya.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....		121
LAMPIRAN.....		125



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Karakteristik <i>Locus of Control</i>	27
Tabel 3.1	Indikator-indikator Kualitas Audit	57
Tabel 3.2	Indikator-indikator Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>)	58
Tabel 3.3	Indikator-indikator <i>Locus of Control</i>	60
Tabel 3.4	Indikator-indikator Kinerja Auditor	61
Tabel 3.5	Indikator-indikator Komitmen Organisasi Auditor	62
Tabel 3.6	Indikator-indikator Perilaku Disfungsional Audit	64
Tabel 3.7	Parameter Uji Validitas dalam Pendekatan PLS.....	67
Tabel 3.8	Parameter Uji Reliabilitas dalam Pendekatan PLS.....	68
Tabel 4.1	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) dan <i>Communality Pilot Test</i>	72
Tabel 4.2	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) dan <i>Communality Pilot Test</i> Setelah Modifikasi.....	73
Tabel 4.3	Nilai <i>Loading Factors Pilot Test</i> Setelah Modifikasi.....	74
Tabel 4.4	Uji Validitas Diskriminan Pilot Test.....	76
Tabel 4.5	Hasil Output dari Uji Reliabilitas Pilot Test.....	77
Tabel 4.6	Data Penyebaran dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	78
Tabel 4.7	Karakteristik Demografi Responden.....	80
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Konstruk Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>).....	82
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Konstruk <i>Locus of Control</i>	83
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Konstruk Kinerja Auditor.....	85
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Konstruk Komitmen Organisasi Auditor.....	86
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Konstruk Perilaku Disfungsional Audit.....	88
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Konstruk Kualitas Audit.....	89
Tabel 4.14	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) dan <i>Communality</i>	92
Tabel 4.15	Nilai <i>Loading Factor (Outers Loadings)</i>	92

Tabel 4.16 Nilai Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Variabel.....	94
Tabel 4.17 Nilai <i>Cross Loadings</i>	95
Tabel 4.18 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	97
Tabel 4.19 Hasil Analisis <i>R-square</i>	99
Tabel 4.20 Nilai <i>Path Coefficients</i>	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	42
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Model Struktural	98



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Khusus Ibukota Jakarta tahun 2019.....	125
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	149
Lampiran 3 Nilai <i>Cross Loadings Pilot Test</i>	156



ABSTRAK**PENGARUH TEKANAN WAKTU, *LOCUS OF CONTROL*, KINERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI AUDITOR TERHADAP PERILAKU
DISFUNGSIONAL AUDIT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KUALITAS AUDIT****Oleh:****Cynthia Maharani****Dosen Pembimbing: Nasikin, MM., Ak., CPA.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tekanan waktu, *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsi audit serta dampaknya terhadap kualitas audit. Data penelitian diambil dari auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) DKI Jakarta dengan metode pengambilan sampel *convenience*. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat survei untuk mengumpulkan data responden. Data yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 kuesioner atau 70,5 persen dari jumlah kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Alat yang digunakan untuk menguji hubungan variabel dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu dan *locus of control* eksternal memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Sedangkan kinerja dan komitmen organisasi auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku disfungsi audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Kontribusi utama penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman lebih mengenai faktor-faktor yang dapat menyebabkan perilaku disfungsi audit yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan untuk menghindari menurunnya kualitas audit yang diakibatkan oleh perilaku disfungsi audit.

Kata Kunci: Tekanan Waktu, *Locus of Control*, Kinerja, Komitmen Organisasi Auditor, Perilaku Disfungsi Audit, Kualitas Audit

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF TIME PRESSURE, LOCUS OF CONTROL, PERFORMANCE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF AUDITORS ON DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR AND ITS IMPACT ON AUDIT QUALITY****By:****Cynthia Maharani****Advisor: Nasikin, MM., Ak., CPA.**

The aim of this research is to examine and provide empirical evidence on the influence of time pressure, locus of control, performance and organizational commitment of auditors on dysfunctional audit behavior and its impact on audit quality. The data for this research were obtained from auditors who work in public accounting firms in the Jakarta capital region, using the convenience sampling method and a survey performed through a questionnaire distributed to respondents to gather data from them. Out of the questionnaires that were distributed, 74 or 70.5 percent of questionnaires were returned with data from the respondents. Then, the data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS application to test the relationship among variables. The results indicated that time pressure and external locus of control had a positive influence on dysfunctional audit behavior. Meanwhile, auditor performance and organizational commitment of auditors did not have a significant influence on dysfunctional audit behavior. In addition, audit quality was not influenced by dysfunctional audit behavior. The main contribution of this research is to provide a further understanding of the factors that could affect the factor dysfunctional behavior of the auditors, which can be used as a consideration in decision-making to avoid a decline in the quality of audits that result from dysfunctional audit behavior.

Keywords: Time Pressure, Locus of Control, Performance, Organizational Commitment of Auditor, Dysfunctional Audit Behavior, Audit Quality

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntan publik atau lebih dikenal dengan sebutan auditor eksternal merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atau pemeriksaan atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan. Auditor memiliki peran yang besar dalam penyajian informasi keuangan suatu perusahaan. Informasi keuangan perusahaan ini biasanya disajikan dalam bentuk laporan keuangan serta menjadi suatu hal yang penting dan dibutuhkan oleh berbagai pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Laporan keuangan perusahaan harus diaudit oleh seorang auditor eksternal agar laporan keuangan perusahaan tersebut dapat memberikan jaminan dan meningkatkan kepercayaan para penggunanya.

Laporan keuangan yang telah diaudit merupakan bagian dari jasa yang dihasilkan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP), jasa ini harus bersifat independen dan tidak bias dengan informasi yang diperiksa (Soltani, 2007:20). Menurut Halim (2008:155), para auditor diharuskan untuk memberikan opini terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar audit sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik dan semua pengguna laporan keuangan. Namun, ada kalanya opini audit kurang mendapatkan respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya penyimpangan perilaku oleh seorang auditor dalam proses audit (Donnelly *et al.*, 2003). Oleh karena itu, sebagai seorang yang

bertanggung jawab dalam menentukan kewajaran dari laporan keuangan perusahaan dan penyajian informasi keuangan yang relevan dan dapat diandalkan, auditor dituntut untuk bersikap profesional dan independen dalam melaksanakan pekerjaannya. Auditor juga harus memperhatikan serta menggunakan kode etik akuntan publik, standar profesi, dan standar akuntansi keuangan di Indonesia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas.

Laporan audit yang berkualitas dapat meningkatkan kepercayaan publik atau para pemakai informasi keuangan perusahaan dan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang andal dan relevan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepercayaan para pemakai informasi laporan keuangan terhadap profesi akuntan publik atau auditor eksternal sangat bergantung pada kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas audit adalah kemungkinan di mana auditor akan menemukan dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan klien (Watkins *et al*, 2004). Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), audit yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas baik jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan.

Namun, pada praktiknya masih banyak akuntan publik yang bersikap tidak profesional dengan berperilaku menyimpang dalam melaksanakan proses atau prosedur auditnya sehingga hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kualitas audit dan berkurangnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik atau bahkan KAP itu sendiri. Kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor, di mana ia berperilaku menyimpang, tidak independen, dan bahkan terlibat dalam manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh klien menggambarkan perilaku

disfungsional audit. Seorang auditor juga dianggap melakukan perilaku disfungsional audit apabila ia belum mampu untuk melaksanakan pekerjaan auditnya sesuai standar profesional audit dan peraturan yang telah ditetapkan. Kasus perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor, seperti kasus pelanggaran yang dilakukan oleh Enron dan Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen pada akhir tahun 2001. KAP Arthur Andersen yang merupakan salah satu anggota dari KAP *Big Five* bersikap tidak independen dan terlibat dalam manipulasi laporan keuangan Enron selaku kliennya. KAP Arthur Andersen memberikan opini wajar atas laporan keuangan Enron serta tidak menemukan atau bahkan dengan sengaja menutupi kecurangan penipuan akuntansi yang dilakukan oleh Enron ini merupakan tindakan yang menyimpang dan dapat mengurangi integritas dan profesionalisme auditor dalam melaksanakan pekerjaannya (Kompasiana.com, 2010).

Di Indonesia, kasus-kasus pelanggaran etika karena perilaku disfungsional audit ini telah memberikan dampak negatif pada kepercayaan publik terhadap kualitas audit dan profesi akuntan publik. Kasus-kasus pelanggaran karena perilaku disfungsional audit tersebut tidak hanya dilakukan oleh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) *second-tier* atau nasional, namun juga dilakukan oleh KAP yang bertaraf internasional atau berafiliasi dengan KAP *Big Four*, layaknya Ernst & Young (EY), Deloitte Touche Tohmatsu, KPMG, dan PricewaterhouseCoopers (PwC). Salah satunya adalah kasus KAP Prasetio, Sarwoko & Sandjaja yang berafiliasi dengan Ernst & Young (EY) yang terlibat dalam penerbitan tiga versi laporan keuangan PT Bank Lippo Tbk per 30 September 2002 yang seluruhnya dinyatakan “telah diaudit” oleh Ernst & Young (EY)

(BAPEPAM, 2003). KAP Purwanto, Suherman & Surja yang merupakan mitra Ernst & Young (EY) tersebut juga telah terbukti berperan dalam kegagalan audit atas laporan keuangan PT Indosat Tbk (ISAT) pada tahun 2011 (PCAOB, 2017).

Selain itu, terdapat kasus perilaku disfungsional audit lainnya yang masih hangat dan menjadi perbincangan publik akhir-akhir ini, yaitu kasus Deloitte Indonesia dengan SNP Finance, di mana auditor dari KAP Satrio Bing Eny & Rekan ini tidak mengumpulkan cukup bukti audit atas akun piutang pembiayaan konsumen dan belum mematuhi standar dan prosedur audit yang telah ditetapkan. KAP Satrio Bing Eny & Rekan juga telah memberikan opini yang tidak mencerminkan kondisi perusahaan sesungguhnya yang mengakibatkan kerugian di bidang industri jasa keuangan serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap sektor jasa keuangan (OJK, 2018).

Berdasarkan beberapa contoh kasus pelanggaran di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa auditor independen atau auditor eksternal yang belum sepenuhnya mampu melaksanakan pekerjaan auditnya sesuai standar profesional audit dan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan adanya perilaku disfungsional audit baik yang dilakukan oleh auditor independen dalam melaksanakan tugas auditnya maupun Kantor Akuntan Publik (KAP). Perilaku disfungsional audit adalah tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor, yang mengurangi integritas dan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas, sehingga tindakannya tidak mencerminkan kejujuran dan objektivitas.

Menurut Kelley & Margheim (1990), perilaku disfungsional audit dapat berdampak langsung maupun tidak langsung dalam mengurangi kualitas audit.

Perilaku disfungsional yang secara langsung dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit disebut dengan perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA). Perilaku reduksi kualitas audit yang paling serius adalah penyelesaian langkah audit yang terlalu dini tanpa memenuhi keseluruhan prosedur audit atau sering disebut dengan *premature sign-off*. Menurut Weningtyas (2006), *premature sign-off* merupakan perilaku yang berkaitan dengan penghentian dini terhadap prosedur audit yang disyaratkan serta tidak melakukan pekerjaan secara lengkap akan tetapi auditor tetap memberikan opini atas laporan keuangan yang diauditnya. Beberapa perilaku lainnya yang secara langsung dapat mereduksi kualitas audit yang sering dilakukan oleh auditor independen, antara lain seperti mengubah dan menghilangkan prosedur audit yang telah ditetapkan (*replacing and altering original audit procedures*), mengurangi efektivitas pengumpulan bukti audit selama pengujian atau proses audit, membuat review yang dangkal terhadap dokumen klien, menerima penjelasan yang lemah dari klien, gagal memahami dan mengabaikan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan oleh klien, dan tidak melakukan pengujian lebih lanjut pada item-item yang diragukan atau berpotensi terdapat salah saji material.

Perilaku disfungsional yang secara tidak langsung dapat mereduksi kualitas audit disebut dengan perilaku *Underreporting of Time* (URT). Menurut Kelley & Margheim (1990), *Underreporting of Time* (URT) merupakan pelaporan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari waktu aktual atau sebenarnya yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu. Perilaku ini biasanya dilakukan auditor dengan berbagai cara, seperti membawa dan mengerjakan tugas audit di rumah dan tidak melaporkan waktu lembur yang dihabiskannya untuk mengerjakan tugas tersebut ke dalam anggaran waktu audit (Alderman & Deitrick,

1982). Hal ini akan menyebabkan anggaran waktu audit tahun berikutnya menjadi tidak realistis sehingga auditor dapat berpotensi untuk melakukan perilaku reduksi kualitas audit pada penugasan berikutnya, hilangnya pendapatan bagi perusahaan, evaluasi terhadap staf menjadi tidak akurat, dan nantinya dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan Kantor Akuntan Publik (KAP).

Seorang akuntan publik atau auditor harus terus mewaspadaikan dan menghindari perilaku disfungsional audit, melihat betapa seriusnya dampak yang ditimbulkan dari perilaku disfungsional audit tersebut. Oleh karena itu, penting bagi seorang auditor untuk mengidentifikasi dan memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit sehingga auditor dapat menghindari dan mengambil tindakan dalam menghadapi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit demi terjaganya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik. Perilaku disfungsional audit harus dihindari oleh seorang auditor karena tindakan ini akan menurunkan kualitas audit dalam pelaksanaan prosedur audit, dan juga akan berdampak langsung pada tingginya tingkat kesalahan opini yang diberikan oleh auditor. Jika auditor salah dalam memberikan opini, maka auditor akan menjerumuskan para pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan yang tidak andal dan relevan. Para pengguna laporan keuangan dan publik akan sangat dirugikan apabila hal ini sampai terjadi. Hal ini juga akan berdampak pada menurunnya kepercayaan publik, khususnya para pengguna laporan keuangan terhadap profesi akuntan publik dan Kantor Akuntan Publik (KAP).

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku disfungsional audit pada auditor di Kantor Akuntan Publik

(KAP). Donnelly *et al.* (2003) melakukan penelitian terhadap 113 auditor pada 10 Kantor Akuntan Publik untuk menguji faktor-faktor karakteristik personal yang menyebabkan perilaku disfungsional audit, seperti *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang lebih menerima perilaku disfungsional audit cenderung memiliki lokus kendali eksternal (*external locus of control*), melaporkan tingkat kinerja pribadi yang lebih rendah, dan menunjukkan komitmen auditor terhadap organisasi yang lebih rendah. Selain faktor karakteristik personal, perilaku disfungsional audit juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tekanan waktu (*time pressure*). Penelitian Kelley dan Margheim (1990) dilakukan untuk menguji dampak variabel tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan waktu, maka semakin tinggi pula kemungkinan perilaku disfungsional audit.

Setiap Kantor Akuntan Publik (KAP) harus membuat anggaran waktu atau estimasi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan auditnya. Tekanan waktu (*time pressure*) dapat timbul karena adanya persaingan antar Kantor Akuntan Publik (KAP), di mana hal ini dapat menyebabkan adanya penurunan *fee* audit dan berakibat pada pemendekan atau pemotongan anggaran waktu guna menyeimbangkan antara biaya pengendalian dan keefektifan tugas audit. Alokasi waktu yang lama akan menyebabkan biaya (*cost*) yang semakin tinggi pula, sehingga klien berpotensi untuk berpindah ke KAP lainnya yang menawarkan *fee* audit yang lebih kompetitif (Waggoner & Cashell, 1991).

Tuntutan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dengan anggaran waktu yang terbatas merupakan tekanan tersendiri bagi seorang auditor.

Melaksanakan pekerjaan audit dalam kondisi yang tertekan membuat auditor cenderung berperilaku disfungsional, seperti melakukan *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan gagal dalam mengidentifikasi salah saji material atau isu-isu yang relevan. Mc Namara dan Liyanarachchi (2008:10) menyatakan bahwa tekanan waktu mengakibatkan perilaku menyimpang auditor yang dapat memberikan dampak serius bagi kualitas audit. Tekanan waktu yang semakin tinggi menyebabkan para auditor semakin meningkatkan efisiensi pekerjaan auditnya pula sehingga seringkali pekerjaan audit tidak sesuai dengan perencanaan, prosedur, dan ketentuan audit yang berlaku karena auditor secara paksa harus mengurangi prosedur auditnya.

Penelitian mengenai tekanan waktu yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004), Weningtyas (2006), dan McNamara & Liyanarachchi (2008) menyatakan bahwa tekanan waktu yang tinggi mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Namun, penelitian yang telah dilakukan oleh Malone & Roberts (1996) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara tekanan waktu dan perilaku disfungsional auditor, atau dapat dikatakan bahwa tekanan waktu (*time pressure*) tidak mempengaruhi perilaku disfungsional audit ketika auditor melaksanakan prosedur auditnya.

Locus of control merupakan salah satu bentuk karakter kepribadian (Kelley & Margheim, 1990). *Locus of control* ini berbicara tentang anggapan seseorang mengenai suatu kegagalan atau keberhasilan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Menurut Donnelly *et al.* (2003), *locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seseorang yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya

memiliki *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang menimpa mereka disebabkan karena mereka tidak dapat mengendalikan faktor-faktor dari luar, seperti faktor keberuntungan dan takdir atau kesempatan di luar kendali mereka.

Menurut Muawanah (2000) berdasarkan pada teori *locus of control*, menyatakan bahwa perilaku auditor dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Seseorang dengan *locus of control* eksternal akan cenderung lebih mudah memberikan toleransi atau menerima perilaku disfungsional audit daripada seseorang dengan karakter *locus of control* internal karena seorang auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Namun, hasil penelitian dari Malone & Roberts (1996) dan Diana *et al.* (2016) menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit.

Kinerja seringkali diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, di mana hal ini biasanya merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang harus dilakukan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja auditor merupakan tingkat capaian hasil pelaksanaan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, pengaturan staf, dan representasi (Donnelly *et al.*, 2003). Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan terbatas akan cenderung untuk melakukan

penyimpangan dalam pelaksanaan tugasnya demi mempertahankan posisinya. Oleh karena itu, seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik memiliki kemungkinan yang sangat kecil untuk menerima perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan Pujaningrum (2012) menyatakan bahwa persepsi pribadi atas kinerja auditor (*self-rated employee performance*) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Namun, di pihak lain terdapat penelitian dari Hapsari (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit.

Komitmen organisasi merupakan suatu penerimaan terhadap tujuan atau nilai-nilai dalam organisasi serta kemauan untuk berusaha dengan atas nama organisasi (Donnelly *et al.*, 2003). Komitmen organisasi juga sering diartikan sebagai niat yang kuat dari seorang auditor untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tempat ia bekerja (Robbins, 2008). Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas individu dalam bekerja pada suatu organisasi yang menaunginya. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, lebih cenderung memiliki sikap loyal dalam bekerja demi mempertahankan nama baik organisasi tempat ia bekerja tersebut.

Menurut Hardyan (2013) dijelaskan bahwa seseorang yang berkomitmen tinggi pada organisasinya akan berusaha keras untuk tetap berada dalam organisasi tersebut sehingga akan menghindari perilaku-perilaku menyimpang. Hal ini sesuai dengan penelitian Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) yang menyatakan bahwa seorang individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, lebih cenderung memiliki kemungkinan tingkat penerimaan perilaku disfungsional audit yang rendah. Oleh karena itu, seorang individu yang memiliki komitmen organisasi

yang tinggi akan lebih memperhatikan karir dan kinerjanya demi mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu keberhasilan perusahaan. Sedangkan individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung tidak peduli dengan kinerja, karir, bahkan kepentingan promosi sehingga memiliki kemungkinan penerimaan perilaku disfungsi audit yang lebih tinggi. Hasil penelitian Malone dan Roberts (1996), Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003), Maryanti (2005), dan Paino *et al.* (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Berbeda dengan hasil penelitian Srimindarti (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsi audit.

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian Donnelly *et al.* (2003) dengan menguji faktor-faktor *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor, di mana penelitian ini memiliki objek, populasi, sampel, dan periode penelitian yang berbeda. Penelitian ini juga menambahkan karakteristik eksternal, yaitu tekanan waktu (*time pressure*) sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004) yang berhasil membuktikan bahwa tekanan waktu berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit, sedangkan penelitian Donnelly *et al.* (2003) hanya mengungkapkan hubungan antara karakteristik personal atau internal auditor dengan penerimaan perilaku disfungsi audit. Selain itu, peneliti juga menambahkan kualitas audit sebagai variabel dependen dan menjadi dampak atau konsekuensi dari perilaku disfungsi audit.

Peneliti memilih faktor tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor, sebagai variabel independen atau

variabel yang mempengaruhi perilaku disfungsi audit pada auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam penelitian ini karena adanya kemungkinan terjadi perbedaan atau ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya. Bahaya dan banyaknya kerugian yang disebabkan karena kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terlibat dalam perilaku disfungsi audit saat ini menjadi faktor pendorong yang utama bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Selain itu, masih sedikit pula penelitian dan literatur yang menjelaskan mengenai faktor-faktor penyebab perilaku disfungsi audit ini di Indonesia. Melihat begitu banyaknya kasus perilaku disfungsi yang terjadi di kalangan auditor, dan telah terjadi dari tahun ke tahun serta terjadi di berbagai negara, baik di negara maju maupun berkembang, menunjukkan fakta bahwa perilaku disfungsi audit merupakan masalah yang telah meluas dan serius bagi profesi auditor serta terkesan sangat sulit untuk dihentikan. Perilaku disfungsi audit ini juga telah menjadi sorotan publik akhir-akhir ini, di mana hal ini akan berdampak pada semakin menurunnya kepercayaan publik terhadap profesi auditor atau akuntan publik. Hal-hal tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit sangat penting untuk dilakukan dalam rangka untuk memberikan informasi kepada pembaca mengenai faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap perilaku disfungsi audit sehingga dapat meminimalisir risiko atas kualitas hasil audit yang rendah akibat perilaku disfungsi yang dilakukan oleh auditor. Selanjutnya, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat membantu auditor untuk tetap menjaga kualitas laporan keuangan perusahaan yang diauditnya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang perilaku disfungsional audit dan dampaknya terhadap kualitas audit yang dilakukan kepada auditor yang bekerja secara aktif di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Khusus Ibukota Jakarta dengan mengambil judul **“Pengaruh tekanan waktu, *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit serta dampaknya terhadap kualitas audit”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tekanan waktu (*time pressure*) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
3. Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
4. Apakah komitmen organisasi auditor berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit?
5. Apakah perilaku disfungsional audit berpengaruh terhadap kualitas audit?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan diadakannya penelitian ini, yaitu untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang:

1. Pengaruh tekanan waktu (*time pressure*) terhadap perilaku disfungsional audit.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit.
3. Pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
4. Pengaruh komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit.
5. Pengaruh perilaku disfungsional audit terhadap kualitas audit.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi bagi pihak lain. Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan teori terkait dengan perilaku disfungsional audit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta dampaknya pada kualitas audit dan dapat menjadi referensi yang dapat digunakan oleh para peneliti dalam bidang sejenis untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai ada tidaknya pengaruh dari variabel tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit serta dampaknya pada kualitas audit di Indonesia, khususnya di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional

audit yang dibuktikan oleh teori atribusi (*attribution theory*), sedangkan perilaku audit disfungsional berpengaruh negatif terhadap kualitas audit yang dibuktikan oleh teori perubahan sikap (*attitude change theory*).

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada auditor untuk tujuan agar auditor dapat memperbaiki kualitas audit dan kinerjanya dan terus waspada terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional audit dan cara mengatasinya. Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan solusi bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyelesaikan dan menangani praktik perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor di Indonesia, khususnya di wilayah DKI Jakarta. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan ketika merencanakan praktik dan prosedur dalam rangka peningkatan kualitas audit sehingga dapat mendukung terciptanya akuntabilitas publik seperti yang diharapkan oleh masyarakat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat memberikan gambaran umum dari setiap bab yang ada dalam penulisan suatu penelitian. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang diadakannya penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

– Bab II Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang landasan teori dan telaah literatur yang digunakan dalam penelitian, kerangka model penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis.

– Bab III Metode penelitian

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, pengukuran instrumen penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

– Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang meliputi hasil pengujian *pilot test*, gambaran umum responden, statistik deskriptif, hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan, pembahasan hipotesis dan analisis tambahan.

– Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian berdasarkan data yang diolah pada bab sebelumnya, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa yang mendatang.

BAB II

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Literatur

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) dan kemudian dikembangkan oleh beberapa peneliti lain, seperti Edward Jones dan Keith Davis (1965), Harold Kelley (1972), dan Bernard Weiner (1974). Teori atribusi yaitu teori yang mempelajari alasan atas perilaku seseorang (Robbins, 2008). Menurut Suartana (2010), atribusi adalah proses mempelajari bagaimana seseorang menyikapi suatu peristiwa dan menjelaskan penyebab atas perilakunya. Atribusi juga sering diartikan sebagai suatu proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Teori ini diarahkan untuk mengembangkan penjelasan dari cara-cara kita menilai orang secara berlainan, tergantung makna apa yang kita hubungkan (atribusikan) ke suatu perilaku tertentu (Robbins, 2008).

Teori atribusi ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan oleh kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*external forces*). Oleh sebab itu, teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal mempengaruhi perilaku dari auditor. Faktor internal dalam penelitian ini meliputi variabel *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor. Sedangkan faktor eksternal dalam penelitian ini adalah tekanan

waktu (*time pressure*) yang dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam melaksanakan prosedur audit.

Dalam penelitiannya, Luthans (2011: 173) menyatakan bahwa dalam teori atribusi terdapat dua tipe penyebab perilaku seseorang, yaitu atribusi internal (*dispositional attributions*) dan atribusi eksternal (*situational attributions*). Atribusi internal (*dispositional attributions*) menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan lebih mengacu pada perilaku individual atau sesuatu yang ada pada diri seseorang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan atribusi eksternal (*situational attributions*) menjelaskan bahwa perilaku seseorang dihubungkan dengan faktor eksternal dan lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku tersebut, seperti pengaruh kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Menurut Luthans (2011, 175), faktor penentu atribusi adalah sebagai berikut:

1. Konsensus (*consensus*), perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi sebuah situasi/kondisi serupa merespon dengan cara yang sama. Apabila seorang individu berperilaku sama dengan perilaku kebanyakan orang (perilaku pada umumnya), maka dapat dikatakan bahwa perilaku orang tersebut memiliki konsensus yang tinggi.
2. Konsistensi (*consistency*), perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Konsistensi ini berkaitan dengan waktu, di mana hal ini berkaitan dengan sesuatu yang menunjukkan konsistensi dari perilaku seorang individu dari satu situasi ke situasi yang lain. Semakin konsisten perilaku dari seseorang auditor dari hari ke hari, maka semakin tinggi konsistensi perilaku orang tersebut.

3. Perbedaan/keunikan (*distinctiveness*), perilaku yang ditunjukkan individu dalam setiap situasi yang berlainan. *Distinctiveness* menunjukkan seberapa jauh seorang individu bereaksi dengan cara yang sama terhadap peristiwa yang berbeda. Apabila seorang individu berperilaku berbeda dalam menghadapi peristiwa yang berbeda, maka dapat dikatakan perilaku individu tersebut memiliki keunikan yang tinggi.

Perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor internal akan menunjukkan *low consensus*, *high consistency*, dan *low distinctive*. Sebaliknya, perilaku individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal akan lebih cenderung *high consensus*, *low consistency*, dan *high distinctive*.

Dalam penelitian ini, teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar dalam menemukan faktor-faktor penyebab auditor melakukan penyimpangan atau perilaku disfungsional dalam pelaksanaan prosedur audit. Faktor internal penyebab perilaku disfungsional audit mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri auditor, seperti *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor. Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan perilaku disfungsional audit mengacu pada lingkungan luar yang mempengaruhi perilaku auditor, di mana dalam penelitian ini seperti adanya tekanan waktu (*time pressure*) dari manajer untuk menyelesaikan prosedur audit. Dengan demikian, teori atribusi dapat digunakan untuk memberikan informasi kepada auditor mengenai faktor-faktor yang menyebabkan perilaku disfungsional audit dan diharapkan dapat meminimalisir keinginan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit demi terciptanya hasil audit yang berkualitas.

2.1.2 Teori Perubahan Sikap (*Attitude Change Theory*)

Teori perubahan sikap (*attitude change theory*) pertama kali dikemukakan oleh Carl Hovland (1950). Teori ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang terbentuk dan bagaimana sikap tersebut dapat berubah melalui proses komunikasi serta bagaimana sikap tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau tingkah laku seseorang. McShane *et al.* (2010) menyatakan bahwa sikap (*attitudes*) merupakan suatu penilaian yang melibatkan penalaran logis sadar atas gambaran suatu keyakinan, penilaian atas perasaan, dan suatu intensi (niatan) perilaku terhadap seseorang, obyek, atau peristiwa yang disebut dengan *attitude object*. Singkatnya, sikap dapat diartikan sebagai suatu respon atau reaksi terhadap suatu objek. Apabila sikap mengarah pada objek tertentu, hal tersebut berarti bahwa penyesuaian diri terhadap objek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kesediaan individu untuk bereaksi terhadap objek.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian sikap tersebut, tidak menutup kemungkinan sikap dapat mengalami perubahan. Perubahan sikap (*attitudes change*) merupakan bentuk spesifik dari pengendalian diri seseorang dan pengendalian sosial yang tidak bergantung pada suatu paksaan (Natastina, 2015). Dalam proses perubahan sikap lebih berfokus pada bagaimana cara seseorang dalam mengendalikan situasi dan lingkungan yang dihadapinya. Teori perubahan sikap (*theory of attitude change*) terdiri atas berbagai macam teori yang dinaunginya, contohnya *Stimulus-Responses and Reinforce Theories*, *Social Judgement Theory*, *Dissonance Theory*, dan *Functional Theory*. Namun, dalam penelitian ini akan lebih berfokus pada *Dissonance Theory* dan *Functional Theory*.

Dissonance theory dapat diartikan sebagai perasaan tidak nyaman karena adanya ketidakseimbangan kognitif individu (Siegel dan Marconi, 1989). *Dissonance theory* menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut untuk menyesuaikan diri secara kognitif dengan tujuan terciptanya keseimbangan kembali. Adanya proses perubahan sikap pada seseorang dapat ditunjukkan dengan keberhasilan penyesuaian untuk memperoleh keseimbangan kognitif tersebut kembali. Teori disonansi ini seringkali dialami oleh auditor ketika auditor tersebut merasakan adanya ketidaksesuaian antara kinerja dan tuntutan kerja. Auditor akan merasa tidak nyaman dan akan berusaha mencari solusi untuk mengurangi ketidaksesuaian tersebut dengan menghilangkan sesuatu yang mungkin dianggap tidak terlalu penting. Oleh karena itu, auditor yang merasakan disonansi cenderung lebih menerima perilaku disfungsi audit sehingga akan berdampak pada berkurangnya kualitas audit yang dihasilkan.

Functional theory dari teori perubahan sikap yang menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang (Siegel dan Marconi, 1989). Perubahan sikap seseorang akan terjadi ketika orang tersebut telah menemukan apa yang menjadi kebutuhannya sehingga ia akan bersikap sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, *functional theory* seringkali dialami oleh auditor, seperti ketika auditor berada dalam suatu tekanan karena harus menyelesaikan prosedur audit dalam waktu yang terbatas. Hal ini akan mengakibatkan auditor untuk melakukan perilaku menyimpang demi tercapainya tujuan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sehingga mereka akan bersikap sesuai dengan kebutuhannya tersebut.

Kedua teori diatas dapat diaplikasikan untuk menjelaskan perilaku-perilaku yang dapat menurunkan kualitas audit, misalnya ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian terhadap tekanan ataupun keadaan yang berlawanan (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan keterbatasan sumberdaya yang dimiliki). Sesuai dengan *dissonance theory*, maka auditor tersebut akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian dengan membuat prioritas dan menghilangkan sesuatu yang dianggap tidak begitu penting. Hal ini dapat menimbulkan suatu perilaku yang menyimpang dalam penyelesaian pekerjaan auditnya, seperti penghentian prosedur audit terlalu dini (*premature sign-off*). Berdasarkan *functional theory*, seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan kualitas audit yang akan dihasilkan.

2.1.3 Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Tekanan waktu (*time pressure*) merupakan suatu keadaan di mana seorang auditor merasakan adanya desakan untuk menyelesaikan proses audit sesuai dengan estimasi waktu yang telah dianggarkan sebelumnya. Tekanan waktu dapat timbul karena adanya persaingan yang ketat antar Kantor Akuntan Publik (KAP) sehingga hal ini dapat menyebabkan adanya penurunan *fee* audit dan berakibat pada pemendekan atau pemotongan anggaran waktu (*time budget*) guna menyeimbangkan antara biaya pengendalian dan keefektifan tugas audit. Alokasi waktu yang lama akan menyebabkan biaya (*cost*) yang semakin tinggi pula,

sehingga klien berpotensi untuk berpindah ke KAP lainnya yang menawarkan *fee* audit yang lebih kompetitif (Waggoner & Cashell, 1991).

Setiap Kantor Akuntan Publik (KAP) harus membuat anggaran waktu atau estimasi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan dan menyelesaikan prosedur audit yang telah dirancang. Anggaran waktu dapat digunakan sebagai dasar bagi auditor maupun KAP untuk memperkirakan biaya audit yang dikeluarkan, pengalokasian staf ke dalam pekerjaan audit, dan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja personal auditor. Tekanan waktu adalah suatu kondisi di mana auditor menghadapi keterbatasan waktu dalam pelaksanaan program audit (Paino, 2012). Tekanan waktu audit (*time pressure*) sering disebut juga sebagai suatu tekanan bagi seorang auditor untuk menyelesaikan prosedur audit dalam waktu yang telah dianggarkan atau ditentukan. Adanya tekanan waktu audit tersebut dapat menimbulkan inefisiensi dan inefektivitas audit, berkurangnya kualitas audit, berkurangnya kepuasan kerja, serta meningkatkan tingkat stress kerja auditor (Kelley & Margheim, 1990).

Auditor yang menyelesaikan tugas melebihi waktu normal yang telah dianggarkan cenderung dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh atasannya atau sulit mendapatkan promosi (Coram, 2003). Individu yang berada dalam tekanan waktu yang besar cenderung akan mempercepat kinerjanya tetapi keakuratan kinerja mereka menjadi menurun. Waktu yang tidak seimbang antara waktu yang tersedia dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan prosedur audit, menimbulkan tingkat stress yang tinggi dan mempengaruhi sikap, niat dan perilaku auditor. Tingkat stress yang tinggi disebabkan oleh kondisi tertekan yang dialami oleh auditor karena dituntut untuk menyelesaikan prosedur audit dengan anggaran

waktu yang terbatas. Melaksanakan pekerjaan audit dalam kondisi yang tertekan membuat auditor cenderung berperilaku disfungsional atau menyimpang, seperti melakukan *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan gagal dalam mengidentifikasi salah saji material atau isu-isu yang relevan sehingga akan berdampak pada menurunnya kualitas audit yang dihasilkan. McNamara dan Liyanarachchi (2008:10) menyatakan bahwa tekanan waktu mengakibatkan perilaku menyimpang auditor yang dapat memberikan dampak serius bagi kualitas audit.

Soobaroyen dan Chengabroyan (2005) menyatakan bahwa terdapat dua cara auditor dalam merespon tekanan anggaran waktu, yaitu fungsional dan disfungsional. Cara fungsional dalam merespon tekanan waktu ditunjukkan oleh auditor dengan bekerja lebih baik dan menggunakan waktu seefisien mungkin untuk meningkatkan penilaian audit (*audit judgement*) dengan mendorong auditor untuk lebih memilih informasi yang relevan. Namun, apabila tekanan waktu itu semakin bertambah dan melebihi kemampuan auditor untuk menyelesaikan prosedur audit, maka tekanan waktu dapat memberikan respon yang disfungsional dan berpotensi menyebabkan perilaku penurunan kualitas audit. Perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit, seperti penghentian prosedur audit terlalu dini (*premature sign-off*), *underreporting of time audit*, mengganti prosedur audit (*altering audit process*), dan mengumpulkan bukti yang tidak cukup (*gathering insufficient evidence*) (Otley dan Pierce, 1996). Sebagian besar penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa tekanan waktu lebih mengarah pada pengaruh negatif, yaitu perilaku disfungsional audit, seperti *premature sign-off* dan *underreporting of time audit*.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kelley dan Margheim (1990), Pierce dan Sweeney (2004), Weningtyas (2006), dan McNamara & Liyanarachchi (2008) menyatakan bahwa tekanan waktu (*time pressure*) terbukti memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dengan adanya anggaran waktu yang terbatas dapat menyebabkan auditor merasa tertekan sehingga hal tersebut dapat memicu timbulnya perilaku disfungsional audit yang dapat mereduksi kualitas audit. Oleh karena itu, semakin tinggi tekanan waktu (*time pressure*) yang dirasakan auditor, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan auditor tersebut menerima perilaku disfungsional audit dan sebagai dampaknya kualitas audit yang dihasilkan akan menurun.

2.1.4 *Locus of Control*

Locus of control merupakan salah satu bentuk karakter kepribadian (Kelley dan Margheim, 1990). *Locus of control* sering diartikan sebagai suatu konsep pengendalian diri yang pertama kali dikembangkan oleh Rotter (1966). *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966 dalam Prasetyo, 2002). Menurut Rotter (1966), *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol nasibnya sendiri. Teori *locus of control* membedakan individu menjadi dua dimensi yang berbeda, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* mengacu pada persepsi bahwa segala kejadian yang menimpa diri seseorang

merupakan konsekuensi dari tindakan diri sendiri dan di bawah pengendalian diri. Individu dengan *internal locus of control* merasa bahwa secara personal, tindakan mereka secara langsung dapat mempengaruhi hasil yang mereka capai melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri (Luthans, 2011). Sedangkan *external locus of control* mengacu pada persepsi bahwa segala kejadian tidak ada hubungan langsung dengan tindakan diri sendiri dan di luar pengendalian diri individu. Seseorang dengan *external locus of control* merasa bahwa hasil yang mereka peroleh merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau nasib, yang berada diluar pengendalian mereka atau berada pada kekuatan-kekuatan eksternal (Rotter, 1966).

Menurut Donnelly *et al.* (2003), *locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seseorang yang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya memiliki *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang menimpa mereka disebabkan karena mereka tidak dapat mengendalikan faktor-faktor dari luar, seperti faktor keberuntungan dan takdir atau kesempatan di luar kendali mereka.

Locus of control memiliki peran dalam memberikan motivasi kepada seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda pula. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya sehingga auditor dengan *locus of control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karier daripada auditor dengan *locus of control* eksternal.

Seorang individu dengan *locus of control* internal mempunyai level kerja yang lebih tinggi sehingga kemungkinan memiliki tingkat promosi yang lebih cepat. Selain itu, seseorang yang memiliki *locus of control* internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada individu dengan *locus of control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal merasakan bahwa terdapat kendali di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Penelitian Rotter (1966) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal secara umum berkinerja lebih baik ketika pengendalian dipaksakan atas mereka.

Locus of control internal memiliki karakteristik yang berbeda dengan *locus of control* eksternal, perbedaan karakteristik tersebut dijelaskan pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Perbedaan Karakteristik Locus of Control

<i>Locus of control</i> internal	<i>Locus of control</i> eksternal
a. Memiliki sifat suka bekerja keras	a. Memiliki sifat kurang berinisiatif
b. Memiliki inisiatif yang tinggi	b. Memiliki persepsi bahwa usaha dan kesuksesan mempunyai korelasi yang sedikit
c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah	c. Kurang suka berusaha, karena mereka memiliki persepsi bahwa faktor dari luar yang mengontrol kesuksesan
d. Berfikir secara efektif	d. Kurang berusaha dalam mencari informasi untuk memecahkan masalah
e. Berkinerja lebih baik	
f. Memiliki persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	

Sumber: Jurnal penelitian Crider (1983) dalam Pratiwi (2007)

Berbagai hasil penelitian menemukan perbedaan perilaku antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Salah satunya hasil penelitian menurut Kreitner dan Kinicki (2008), antara lain:

1. *Locus of control* internal menggambarkan motivasi kerja yang lebih tinggi,
2. *Locus of control* internal memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dan usahanya yang lebih tinggi akan berdampak pada kinerja,
3. *Locus of control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam tugas-tugasnya yang mencakup pembelajaran atau pemecahan masalah, ketika kinerja dihubungkan dengan reward,
4. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pada *locus of control* internal daripada *locus of control* eksternal,
5. *Locus of control* internal memperoleh gaji yang lebih tinggi dan peningkatan gaji yang lebih besar daripada *locus of control* eksternal,
6. *Locus of control* eksternal cenderung lebih cemas/khawatir daripada *locus of control* internal.

Menurut Muawanah (2000) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku auditor dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Seseorang dengan *locus of control* eksternal akan cenderung lebih mudah memberikan toleransi atau menerima perilaku disfungsi audit daripada seseorang dengan karakter *locus of control* internal karena seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki kinerja yang rendah.

2.1.5 Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) merupakan perilaku dari anggota organisasi yang memberikan kontribusi secara langsung dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Kualitas hasil kerja yang dicapai menggambarkan mutu atau tingkat baik buruknya output yang dihasilkan, sedangkan kuantitas mencerminkan jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja (*performance*) sering kali diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja biasanya merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang harus dilakukan sesuai standar dan prosedur serta dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila seseorang dapat mencapai hasil sesuai standar dan prosedur yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang baik dan begitu pula sebaliknya.

Kinerja auditor merupakan tingkat capaian hasil pelaksanaan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, pengaturan staf, dan representasi (Donnelly *et al.*, 2003). Dalam penelitian ini, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai auditor sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai auditor dan hasil dari pekerjaannya tersebut dapat digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk menilai mutu pekerjaannya selama menyelesaikan prosedur audit. Penilaian kinerja (*performance*) auditor sangat penting untuk dilakukan ketika Kantor Akuntan Publik (KAP) ingin melakukan reposisi atau promosi jabatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gable dan De Angello (1994) dalam Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa perilaku disfungsi audit pada umumnya muncul ketika seorang individu merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai target kerja yang mereka lakukan dengan usaha mereka sendiri. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan terbatas akan cenderung untuk melakukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugasnya demi mempertahankan posisinya. Oleh karena itu, seorang auditor yang tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang terbatas serta memiliki persepsi rendah terhadap kinerjanya diperkirakan lebih cenderung menerima perilaku disfungsi audit dibandingkan dengan auditor yang percaya diri dan menganggap kinerjanya tinggi.

2.1.6 Komitmen Organisasi Auditor

Donnelly *et al.* (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu penerimaan terhadap tujuan atau nilai-nilai dalam organisasi serta kemauan untuk berusaha dengan atas nama organisasi. Komitmen organisasi juga sering diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Hal yang hampir sama diungkapkan oleh Luthans (2005) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Efektivitas suatu organisasi dapat berkurang, apabila di dalam organisasi tersebut tidak terdapat komitmen dari setiap anggotanya.

Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas individu dalam bekerja pada suatu organisasi yang menaunginya. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap KAP tempat ia bekerja. Auditor yang loyal terhadap organisasi memiliki keyakinan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan pada keyakinan tersebut, maka auditor yang memiliki komitmen organisasional tinggi bersedia melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati, 2005). Hal ini dilakukan oleh auditor demi mempertahankan keberadaannya dalam organisasi tersebut.

Loyalitas yang tinggi akan mengakibatkan auditor cenderung tidak menerima perilaku disfungsi audit daripada auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Malone dan Roberts, 1996). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu dapat mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsi individu dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bersedia bekerja lebih keras demi kepentingan organisasi (Robbins, 2008).

Beberapa penelitian terdahulu terkait komitmen organisasi oleh Malone dan Roberts (1996), Donnelly *et al.* (2003), Maryanti (2005), dan Paino *et al.* (2012) menunjukkan adanya pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Hal ini dikarenakan seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan berusaha semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasinya, yaitu tercapainya tujuan organisasi. Auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih setia terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mereka akan cenderung bertindak fungsional

(Maryanti, 2005). Oleh karena itu, auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki kemungkinan yang kecil untuk melakukan perilaku disfungsional audit.

2.1.7 Perilaku Disfungsional Audit

Auditor merupakan seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atau pemeriksaan atas kewajaran suatu laporan keuangan. Sebagai seorang yang bertanggung jawab dalam menilai kewajaran dari laporan keuangan suatu perusahaan, auditor dituntut untuk bersikap profesional, independen, dan selalu memperhatikan kode etik akuntan publik sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Laporan audit yang berkualitas dapat meningkatkan kepercayaan publik dan para pemakai informasi keuangan perusahaan terhadap profesi akuntan publik beserta Kantor Akuntan Publik (KAP). Namun, pada praktiknya masih banyak akuntan publik yang bersikap tidak profesional dengan berperilaku menyimpang dalam melaksanakan proses auditnya sehingga akan berdampak pada menurunnya kualitas audit dan berkurangnya kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik atau bahkan KAP itu sendiri. Hal serupa juga ditunjukkan dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa terdapat ancaman penurunan kualitas audit sebagai dampak dari perilaku menyimpang atau perilaku disfungsional audit yang kadang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan auditnya, seperti yang dijelaskan oleh penelitian Alderman dan Deirtick (1982), Kelley dan Margheim (1990), Donnelly *et al.* (2003), dan Pierce dan Sweeney (2004).

Perilaku disfungsional audit merupakan suatu bentuk tindakan memanipulasi pada proses audit dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi (Donnelly *et al.*, 2003). Seorang auditor dapat dikatakan menerima perilaku disfungsional audit, apabila ia berperilaku dan melakukan tindakan menyimpang serta belum mampu melaksanakan pekerjaan auditnya sesuai standar profesional audit dan peraturan yang telah ditetapkan. Apapun bentuk dan jenisnya, semua perilaku disfungsional audit merupakan tindakan melanggar etika profesi. Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996).

Perilaku disfungsional audit yang secara langsung dapat mempengaruhi dan mereduksi kualitas audit disebut dengan perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA). Perilaku Reduksi Kualitas Audit dilakukan melalui tindakan seperti, penyelesaian langkah audit terlalu dini tanpa memenuhi keseluruhan prosedur audit (*premature sign-off*), mengubah prosedur audit yang telah ditetapkan (*replacing and altering original audit procedures*), mengurangi efektivitas pengumpulan bukti audit selama pengujian atau proses audit (*gathering of insufficient evidence*), membuat *review* yang dangkal terhadap dokumen klien, menerima penjelasan klien yang kurang lengkap dan kuat, mengabaikan prinsip akuntansi yang diterapkan oleh klien, bias dalam pemilihan sampel audit, dan tidak melakukan pengujian lebih lanjut pada item-item yang diragukan atau berpotensi terdapat salah saji material (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996).

Premature sign-off merupakan tindakan menghentikan atau menghilangkan satu atau beberapa langkah dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain (Octamy, 2008). *Premature sign-off* juga sering diartikan sebagai tindakan membiarkan terjadinya kelalaian-kelalaian pekerjaan dalam proses audit. *Premature sign-off* dianggap sebagai perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA) yang paling serius karena auditor melakukan penghentian prosedur audit terlalu dini dan tidak melaksanakan pekerjaan secara lengkap, akan tetapi auditor tetap memberikan opini atas laporan yang diauditnya. Kegagalan audit biasanya lebih sering disebabkan karena penghapusan prosedur yang penting daripada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item. Sedangkan perilaku *replacing and altering original audit procedures* merupakan perilaku mengubah atau mengganti prosedur audit yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit (Donnelly *et al.*, 2003).

Malone dan Roberts (1996) mendefinisikan perilaku-perilaku yang mengurangi kualitas audit sebagai tindakan yang diambil oleh auditor selama pelaksanaan proses audit dengan mengurangi efektivitas bukti audit secara tidak tepat. Menurut Alderman dan Deitrick (1982), perilaku *gathering of insufficient evidence* merupakan perilaku mengumpulkan tidak cukup bukti yang material dalam pelaksanaan audit. Perilaku disfungsional audit lainnya yang dapat mengurangi kualitas audit dilakukan dengan cara mengurangi jumlah sampel, melakukan review yang dangkal terhadap dokumen klien, tidak memperluas pemeriksaan ketika terdapat item yang dipertanyakan atau berpotensi terdapat salah saji material, menerima penjelasan klien yang kurang lengkap dan kuat,

mengabaikan prinsip akuntansi yang diterapkan oleh klien, dan memberikan opini saat semua prosedur audit yang disyaratkan belum dilakukan dengan lengkap.

Selain itu, perilaku disfungsional audit juga dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung atau sering disebut dengan *Underreporting of Time* (URT). Menurut Kelley & Margheim (1990), *Underreporting of Time* (URT) merupakan pelaporan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari waktu aktual atau sebenarnya yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu. Perilaku ini biasanya dilakukan auditor dengan berbagai cara, seperti membawa dan mengerjakan tugas audit di rumah dan tidak melaporkan waktu lembur yang dihabiskannya untuk mengerjakan tugas tersebut ke dalam anggaran waktu audit (Alderman & Deitrick, 1982). Hal ini akan menyebabkan anggaran waktu audit tahun berikutnya menjadi tidak realistis, hilangnya pendapatan bagi perusahaan, dan evaluasi terhadap staf menjadi tidak akurat sehingga auditor dapat berpotensi untuk melakukan perilaku reduksi kualitas audit pada penugasan berikutnya dan nantinya dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan Kantor Akuntan Publik (KAP).

Perilaku disfungsional audit juga sering didefinisikan sebagai tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor, yang mengurangi integritas dan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas, sehingga tindakannya tidak mencerminkan kejujuran dan objektivitas. Kurangnya kejujuran dan integritas dengan menyajikan data yang salah merupakan salah satu ciri perilaku tidak etis. Perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA) dan *Underreporting of Time* (URT) termasuk dalam kategori perilaku tidak etis karena auditor memanipulasi laporan kinerja tugas yang dibebankan KAP pada mereka yaitu dengan mengurangi

pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dan melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan. Kedua bentuk perilaku tersebut juga merupakan pelanggaran terhadap standar audit profesional dan kebijakan KAP (Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996).

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya perilaku disfungsional audit pada auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Donnelly *et al.* (2003) melakukan penelitian terhadap 113 auditor pada 10 Kantor Akuntan Publik untuk menguji faktor-faktor karakteristik personal yang menyebabkan perilaku disfungsional audit, seperti *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang lebih menerima perilaku disfungsional audit cenderung memiliki lokus kendali eksternal (*external locus of control*), melaporkan tingkat kinerja pribadi yang lebih rendah, dan menunjukkan komitmen auditor terhadap organisasi yang lebih rendah. Selain faktor karakteristik personal, perilaku disfungsional audit juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tekanan waktu (*time pressure*). Penelitian oleh Kelley dan Margheim (1990) dan Pierce dan Sweeney (2004) dilakukan untuk menguji dampak variabel tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan waktu, semakin tinggi pula kemungkinan perilaku disfungsional.

2.1.8 Kualitas Audit

Kualitas audit dapat diartikan sebagai probabilitas seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya kecurangan dalam sistem akuntansi klien,

yang dalam hal ini kemampuan untuk menemukan dan melaporkan adanya kecurangan tergantung pada kemampuan teknik auditor dan independensi auditor terhadap klien (De Angelo, 1981). Kualitas audit juga sering diartikan sebagai kemungkinan di mana auditor akan menemukan dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan klien (Watkins *et al.*, 2004). Kualitas audit menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan suatu proses pengauditan. Auditor dituntut untuk bersikap profesional dan independen serta harus memperhatikan kode etik akuntan publik, standar profesi, dan standar akuntansi keuangan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Laporan audit yang berkualitas dapat meningkatkan kepercayaan publik atau para pemakai informasi keuangan perusahaan dan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang andal dan relevan. Carcello *et al.* (1992) mengemukakan bahwa beberapa faktor seperti pengalaman dengan klien, keahlian industri, dan ketaatan terhadap *General Accepted Auditing Standards* (GAAS) mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan.

Kualitas audit merupakan garansi yang diberikan oleh seorang auditor untuk menjamin bahwa laporan keuangan yang diaudit tidak terdapat kecurangan dan salah saji material. Semakin tinggi kemungkinan auditor dalam menemukan pelanggaran atau kecurangan dan salah saji material, maka semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas audit dikatakan baik apabila hasil audit yang dilakukan telah sesuai dengan standar audit yang berlaku. Apabila seorang auditor belum mampu menemukan serta memperbaiki salah saji material dan

kecurangan, maka dapat dikatakan bahwa laporan hasil audit memiliki kualitas yang rendah.

Thomas Carrington (2007) mengemukakan bahwa menurunnya kualitas audit secara umum disebabkan oleh dua hal, yaitu (1) kegagalan dalam proses audit yang dipengaruhi oleh kesalahan dalam memberikan judgement (*error of judgement*) pada saat pelaksanaan audit, ketidakcukupan mendokumentasikan bukti audit (*insufficient documentation*), ketidakmampuan dalam merencanakan audit (*insufficient or inadequate planning*), gagal melaporkan adanya indikasi kecurangan; dan (2) kegagalan sebagai profesional yang disebabkan menurunnya independensi auditor, pelaksanaan audit yang tidak profesional (*unprofessional conduct*), organisasi KAP yang tidak baik, bertentangan dengan standar audit dan ketentuan lain yang berlaku.

Menurut SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik), audit yang dilaksanakan auditor dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu profesional (*professional qualities*), independensi auditor, pertimbangan (*judgment*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit, dan penyusunan laporan audit. Standar pengauditan tersebut digunakan sebagai ukuran mutu dan pedoman bagi para auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan.

Menurut Panduan Pemeriksaan Manajemen (Badan Pemeriksa Keuangan, 2002), standar kualitas audit terdiri dari kualitas strategis, teknis, dan proses. Kualitas strategis berarti bahwa hasil pemeriksaan harus memberikan informasi kepada pengguna laporan secara tepat waktu. Kualitas teknis berkaitan dengan

penyajian temuan, simpulan, dan opini atau saran pemeriksaan yaitu bahwa penyajiannya harus jelas, konsisten, aksesibel, dan obyektif. Sedangkan kualitas proses mengacu pada proses kegiatan pemeriksaan, sejak perencanaan, pelaksanaan, pelaporan sampai dengan tindak lanjut pemeriksaan.

Beberapa peneliti menggunakan berbagai indikator dalam mengukur kualitas audit. Salah satunya adalah Carcello *et al.* (1992) yang mengemukakan 12 atribut kualitas audit yang meliputi pengalaman yang dimiliki oleh tim audit dengan klien, keahlian di bidang klien, ketertanggapan terhadap kebutuhan klien, ketaatan pada standar audit, independensi, kemampuan menjaga personalitas, komitmen terhadap kualitas, keterlibatan pimpinan secara aktif, interaksi secara terus menerus antara tim audit dengan klien, keadaan pekerjaan lapangan audit, pengetahuan etika akuntansi dan pemeriksaan, serta sikap skeptis auditor.

2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Akuntan publik atau auditor merupakan suatu profesi yang dipercaya oleh publik untuk melakukan pemeriksaan dan menentukan kewajaran dari laporan keuangan perusahaan dengan memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan yang sebenarnya dan standar audit yang berlaku. Kepercayaan publik terhadap profesi akuntan sangat bergantung pada kualitas audit yang dihasilkan. Menurunnya kualitas audit akan berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keabsahan serta keyakinan akan kebenaran informasi yang terkandung dalam laporan keuangan audit. Hal ini akan menyebabkan terkikisnya tingkat kepercayaan masyarakat

terhadap profesi audit. Kualitas audit merupakan kemungkinan di mana auditor akan menemukan dan melaporkan salah saji material serta kecurangan dalam laporan keuangan klien. Menurunnya kualitas audit merupakan salah satu dampak dari perilaku disfungsional audit atau perilaku menyimpang yang dilakukan oleh auditor.

Perilaku disfungsional audit merupakan tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh auditor selama pelaksanaan program atau prosedur audit, di mana perilaku ini dapat berdampak langsung maupun tidak langsung dalam mengurangi kualitas audit. Oleh karena itu, penting bagi seorang auditor untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang menyebabkan para auditor melakukan perilaku disfungsional audit. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsional audit dalam penelitian ini, yaitu faktor karakteristik personal auditor yang meliputi *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor; dan faktor eksternal yang meliputi tekanan waktu (*time pressure*). Penelitian ini menggunakan kualitas audit sebagai variabel dependen, perilaku disfungsional audit sebagai variabel dependen sekaligus variabel independen, serta *locus of control*, kinerja auditor, komitmen organisasi auditor, dan tekanan waktu sebagai variabel independen.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan menggabungkannya dengan penelitian Pierce dan Sweneey (2004). Penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) hanya mengungkapkan hubungan antara karakteristik personal atau internal auditor dengan penerimaan perilaku disfungsional audit sehingga peneliti menambahkan faktor tekanan waktu yang mengacu pada penelitian Pierce dan Sweneey (2004)

sebelum faktor karakteristik personal auditor yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan faktor-faktor tersebut dengan penerimaan auditor atas perilaku disfungsional audit. Penelitian ini juga menambahkan kualitas audit yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Carcello *et al.* (1992) sebagai variabel dependen dan menjadi dampak dari perilaku disfungsional audit.

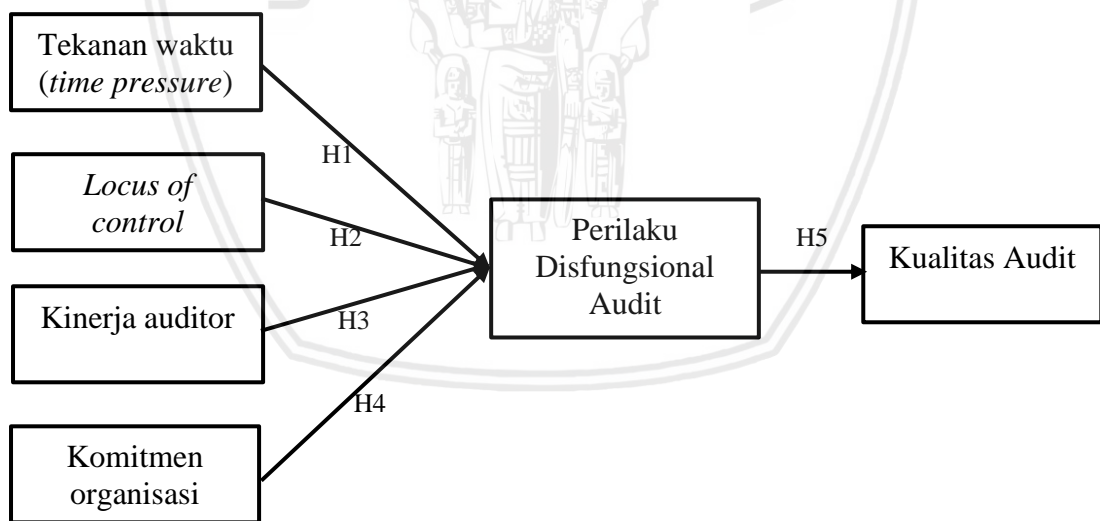
Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori atribusi (*attribution theory*) dan teori perubahan sikap (*attitude change theory*). Teori atribusi mencoba menjelaskan tentang penyebab atau alasan atas perilaku seseorang, apakah perilaku tersebut disebabkan oleh atribusi internal (*dispositional attributions*) atau atribusi eksternal (*situational attributions*). Teori ini digunakan untuk menjelaskan apakah perilaku disfungsional audit dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik personal auditor) atau faktor eksternal. Menurut teori atribusi, perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Luthans, 2011). Faktor internal yang menyebabkan perilaku disfungsional audit lebih mengacu pada perilaku individual atau sesuatu yang ada pada diri auditor, seperti *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor. Sedangkan faktor eksternal lebih mengacu pada lingkungan luar yang mempengaruhi perilaku auditor tersebut, seperti tekanan waktu dari atasan tempat auditor tersebut bekerja.

Teori perubahan sikap mencoba menjelaskan tentang perubahan sikap individu sebagai dampak dari adanya ketidaksesuaian keadaan atau adanya ketidaksesuaian antara sikap dan perilaku. Teori ini juga mencoba menjelaskan bahwa perilaku atau sikap individu dapat dipengaruhi oleh kebutuhan dari individu tersebut. Teori perubahan sikap terdiri atas berbagai macam teori yang dinaunginya, contohnya seperti *dissonance theory* dan *functional theory*. *Dissonance theory*

menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Sedangkan *functional theory* dari perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Auditor akan melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang atau perilaku disfungsional audit demi memenuhi kebutuhannya, yaitu menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagaimana tampak pada Gambar 2.1 sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Mengacu pada model penelitian atau kerangka konseptual penelitian di atas, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor. Variabel dependen dalam

penelitian ini adalah kualitas audit. Sedangkan variabel perilaku disfungsional audit menjadi variabel independen sekaligus dependen dalam penelitian ini.

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Tekanan Waktu (*Time Pressure*) Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Tekanan waktu timbul karena tingginya persaingan KAP yang menyebabkan penurunan *fee* audit dan berakibat pada pemendekan atau pemangkasan anggaran waktu audit. Tuntutan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas dengan waktu yang terbatas menyebabkan auditor tertekan dalam melaksanakan pekerjaan auditnya. Melaksanakan pekerjaan audit dalam kondisi yang tertekan (dalam kurun waktu tertentu) menyebabkan auditor cenderung berperilaku disfungsional atau menyimpang, seperti melakukan *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan gagal dalam mengidentifikasi salah saji material atau isu-isu yang relevan. Semakin meningkat tekanan waktu yang dirasakan, maka semakin meningkat perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan program audit.

Dalam *dissonance theory* dari teori perubahan sikap dijelaskan bahwa individu yang berada dalam keadaan berlawanan akan merasakan adanya ketidaksesuaian dan berusaha mencari solusi untuk mengurangi atau menghilangkan ketidaksesuaian tersebut. Implikasi teori ini dalam perilaku disfungsional audit, misalnya ketika seorang auditor yang sedang berada dalam keadaan berlawanan, seperti tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan

dengan tekanan waktu (*time pressure*) yang diberikan oleh atasan akan merasakan adanya ketidaksesuaian. Hal ini menyebabkan auditor tersebut akan berusaha mencari solusi untuk mengurangi atau menghilangkan ketidaksesuaian tersebut, yaitu dengan melakukan perilaku disfungsional audit, seperti menghilangkan beberapa prosedur audit dan penghentian dini terhadap prosedur audit. Selain itu, dalam atribusi eksternal (*situational attributions*) dari teori atribusi dijelaskan bahwa tekanan waktu menjadi salah satu faktor eksternal yang menyebabkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit yang akan berdampak pada menurunnya kualitas audit yang dihasilkan.

Penelitian mengenai tekanan waktu yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004), Weningtyas (2006), dan McNamara & Liyanarachchi (2008) menyatakan bahwa tekanan waktu yang tinggi mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004) menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat tekanan waktu yang dirasakan, semakin meningkat perilaku disfungsional yang dilakukan oleh auditor dalam pelaksanaan program audit. Namun, Malone & Roberts (1996) dan Agustin, *et al.* (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara tekanan waktu dan perilaku disfungsional auditor, atau dapat dikatakan bahwa tekanan waktu (*time pressure*) tidak mempengaruhi perilaku disfungsional audit ketika auditor melaksanakan prosedur auditnya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut.

H1: Tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.3.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Seperti yang telah dijelaskan dalam subbab sebelumnya bahwa terdapat dua tipe penyebab perilaku seseorang dalam teori atribusi, yaitu atribusi internal (*dispositional attributions*) dan atribusi eksternal (*situational attributions*). *Dispositional attributions* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan lebih mengacu pada perilaku individual atau sesuatu yang ada pada diri seseorang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. *Situational attributions* menjelaskan bahwa perilaku seseorang dihubungkan dengan faktor eksternal dan lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku tersebut, seperti pengaruh kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Konsep teori atribusi tersebut hampir sama dengan konsep teori *locus of control* yang menggolongkan individu menjadi dua, yaitu individu dengan *locus of control* internal dan individu dengan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal merasa bahwa secara personal, tindakan mereka secara langsung dapat mempengaruhi hasil yang mereka capai melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri. Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal cenderung kurang berinisiatif, memiliki persepsi bahwa usaha dan kesuksesan hanya memiliki korelasi yang sedikit, dan kurang berusaha karena mereka memiliki persepsi bahwa keberhasilan tugas mereka ditentukan oleh faktor

dari luar diri mereka. Sehingga auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung lebih mudah tertekan dan *stress* serta akan lebih mudah menerima perilaku disfungsional audit atau tindakan menyimpang dalam melaksanakan proses auditnya.

Menurut Donnelly *et al.* (2003), individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome*. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi sehingga mereka lebih memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka. Dalam konteks audit, manipulasi atau ketidakjujuran sering kali dikaitkan dengan perilaku disfungsional audit yang dapat menyebabkan penurunan kualitas audit.

Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Donnelly (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung menerima perilaku disfungsional audit dalam melaksanakan program audit. Namun, hasil penelitian dari Malone & Roberts (1996) dan Diana *et al.* (2016) menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan

repository.ub.ac.id

terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut.

H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.3.3 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Kinerja biasanya merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang harus dilakukan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan terbatas akan cenderung untuk melakukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugasnya demi mempertahankan posisinya dalam suatu organisasi. Seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik memiliki kemungkinan yang sangat kecil untuk menerima perilaku disfungsional audit. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya sendiri diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsional yang lebih tinggi. *Dissonance theory* dari teori perubahan sikap (*attitude change theory*) mengasumsikan bahwa ketidaksesuaian atau disonansi sering terjadi pada auditor yang memiliki kinerja rendah sehingga auditor tersebut lebih cenderung menerima perilaku disfungsional audit sebagai tindakan untuk menghindari, mengurangi, bahkan menghilangkan ketidaksesuaian antara kinerja dengan tuntutan kerja dari atasannya. Selain itu, dalam atribusi internal (*dispositional attributions*) dari teori atribusi dijelaskan bahwa kinerja auditor menjadi salah satu faktor internal yang menyebabkan seorang auditor melakukan

perilaku disfungsional audit yang akan berdampak pada menurunnya kualitas audit yang dihasilkan.

Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan Pujaningrum (2012) menyatakan bahwa persepsi pribadi atas kinerja auditor (*self-rated employee performance*) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Donnelly *et al.* (2003) menyatakan bahwa seorang auditor yang memiliki kinerja yang baik memiliki kemungkinan yang sangat kecil untuk menerima perilaku disfungsional audit. Namun, di pihak lain terdapat penelitian dari Irawati dan Mukhlisin (2005), Hapsari (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut.

H3: Kinerja berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Komitmen organisasi merupakan suatu penerimaan terhadap tujuan atau nilai-nilai dalam organisasi serta kemauan untuk berusaha dengan atas nama organisasi (Donnelly *et al.*, 2003). Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, lebih cenderung memiliki sikap loyal dalam bekerja demi mempertahankan nama baik organisasi tempat ia bekerja tersebut. Seseorang yang berkomitmen tinggi pada organisasinya akan berusaha keras untuk tetap berada dalam organisasi tersebut sehingga akan menghindari perilaku-perilaku menyimpang.

Dissonance theory dari teori perubahan sikap (*attitude change theory*) dalam implikasinya dengan perilaku disfungsional audit mengasumsikan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan merasakan adanya ketidaksesuaian antara keinginan untuk bekerja santai dengan tuntutan pekerjaan yang memaksa auditor tersebut untuk bekerja lembur. Auditor dengan komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung akan menerima perilaku disfungsional audit sebagai solusi dalam menghindari dan menghilangkan ketidaksesuaian yang mereka rasakan. Dalam teori fungsional juga dijelaskan bahwa seorang auditor akan melakukan tindakan apapun untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan kata lain, seorang auditor rela untuk melakukan tindakan apapun, baik itu melakukan perilaku disfungsional audit demi mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Selain itu, dalam atribusi internal (*dispositional attributions*) dari teori atribusi dijelaskan bahwa komitmen organisasi auditor menjadi salah satu faktor internal yang menyebabkan seorang auditor melakukan perilaku disfungsional audit.

Hasil penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan Paino *et al.* (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Donnelly *et al.* (2003) menjelaskan bahwa seseorang yang berkomitmen tinggi pada organisasinya akan berusaha keras untuk tetap berada dalam organisasi tersebut sehingga akan menghindari perilaku-perilaku menyimpang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seorang individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, lebih cenderung memiliki kemungkinan tingkat penerimaan perilaku disfungsional audit yang rendah. Berbeda dengan hasil penelitian Srimindarti (2012) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut.

H4: Komitmen organisasi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

2.3.5 Pengaruh Perilaku Disfungsional Audit terhadap Kualitas Audit

Perilaku disfungsional audit merupakan tindakan yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan prosedur audit yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan kualitas audit. Perilaku disfungsional audit yang dapat menurunkan kualitas audit secara langsung, seperti *premature sign-off* dan pengurangan atau penggantian prosedur audit. Sedangkan perilaku disfungsional audit yang dapat menurunkan kualitas audit secara tidak langsung sering disebut dengan *underreporting of time audit* (URT). Oleh karena itu, dengan melakukan perilaku disfungsional audit akan menurunkan kemungkinan bagi auditor untuk mendapatkan temuan atau salah saji material, seperti kecurangan yang dapat merugikan organisasi sehingga kualitas audit yang dihasilkan menjadi menurun.

Functional theory dari teori perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang (Siegel dan Marconi, 1989). Berdasarkan *functional theory* dijelaskan bahwa seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang atau perilaku disfungsional audit untuk memenuhi kebutuhannya sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan kualitas audit yang akan dihasilkan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku disfungsional audit berdampak pada kualitas audit, diantaranya penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini (*premature sign-off*), gagal memahami prinsip-prinsip akuntansi, melakukan *review* dokumen klien secara dangkal atau tidak mendalam, serta menerima penjelasan yang lemah dari klien (Kelley dan Margheim, 1990). Perilaku disfungsional lainnya yang dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas audit adalah pengumpulan bukti material yang belum memadai dan penghilangan beberapa langkah-langkah audit (Donnelly *et al.*, 2003).

Menurut Kelley dan Margheim (1990), perilaku disfungsional yang tidak berpengaruh langsung dalam mengurangi kualitas audit adalah perilaku melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*). Menurut hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional audit dapat mengakibatkan kualitas audit menurun. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawaty (2010) menyatakan bahwa penerimaan perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Hal ini bisa terjadi karena auditor mempersepsikan bahwa perilaku disfungsional audit yang mereka lakukan masih berada dalam batas toleransi sehingga perilaku disfungsional tersebut dapat dilakukan dan tidak akan berdampak terhadap hasil audit secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut.

H5: Perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999:36). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana pengujian hipotesis dilakukan melalui pengukuran variabel-variabel penelitian secara angka dan analisis data menggunakan prosedur statistik. Fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tekanan waktu, *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit serta dampak dari perilaku disfungsional audit tersebut terhadap kualitas audit.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang telah terdaftar di IAPI. Berdasarkan data dari *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019, jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta yaitu sebanyak 286 KAP (Lampiran 1). Peneliti memilih populasi penelitian, yaitu seluruh auditor yang bekerja secara aktif di KAP Daerah Khusus Ibukota Jakarta dengan alasan bahwa KAP yang berada di wilayah tersebut

telah mampu merefleksikan berbagai skala Kantor Akuntan Publik, baik KAP lokal atau regional, nasional, maupun internasional atau KAP yang berafiliasi dengan KAP *Big Four*. Subyek penelitian ini terdiri dari auditor dengan berbagai level atau jenjang karir, mulai dari auditor junior, auditor senior, manajer dan supervisor, sampai dengan *partner*.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016: 65). Peneliti menggunakan metode *convenience sampling* sebagai teknik atau metode pengambilan sampel, artinya pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil atau dipilih dari orang yang paling mudah dijumpai dan diakses oleh peneliti, serta dianggap cocok untuk dijadikan sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena peneliti tidak mengetahui komposisi jumlah populasi penelitian ini, yaitu auditor yang bekerja secara aktif di KAP DKI Jakarta. Selain itu, tidak ada lembaga yang menjelaskan secara pasti mengenai jumlah auditor yang bekerja secara aktif di KAP DKI Jakarta. Oleh karena itu, diperlukan suatu teknis pengambilan sampel di mana peneliti mempunyai kebebasan untuk menentukan dan memilih sampel sesuai kebutuhan penelitian.

Teknik pengambilan sampel *convenience* adalah cara yang tepat untuk memperoleh informasi secara cepat dan efisien (Sekaran dan Bougie, 2017). Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2017: 87) mengusulkan aturan minimum sampel untuk memperoleh hasil yang baik dengan metode ini, yaitu

ukuran sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sampel. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa minimum sampel yang harus diambil dalam penelitian ini, yaitu 30 auditor. Peneliti berhasil memperoleh 74 responden dari 10 KAP di DKI Jakarta yang bersedia untuk membantu mengisi kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti. Maka dari itu, jumlah ini telah memenuhi batasan minimum ukuran sampel untuk memperoleh hasil yang baik.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran dan Bougie, 2017). Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner, peneliti melakukan *pilot test* untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. *Pilot test* dilakukan pada mahasiswa dan mahasiswi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang dianggap mampu memahami tujuan dari penelitian ini. Setelah melakukan *pilot test* dan kuesioner sudah terbukti valid dan reliabel, peneliti melakukan proses penyebaran kuesioner dengan metode *hand-delivered survey* dan *web-based survey* pada masing-masing KAP di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat respon (*response-*

rate) dan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi dari responden mengingat waktu yang sedikit dan lokasi survei yang jauh.

Sebelumnya peneliti melakukan pemberitahuan awal melalui telepon kepada masing-masing KAP yang ingin dituju untuk mengkonfirmasi terkait ketersediaan auditor untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kemudian kuesioner disebarkan dengan menggunakan metode *hand-delivered survey* dan *web-based survey* kepada masing-masing auditor yang bekerja di KAP yang ada di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Metode *hand-delivered survey* dilakukan peneliti dengan datang langsung ke masing-masing KAP dengan maksud menyebar kuesioner dalam penelitian ini. Metode *web-based survey* dilakukan dengan menggunakan bantuan dari fasilitas web, yaitu *Google Forms* serta dilakukan dengan cara mengirimkan alamat *link* kuesioner ke alamat *e-mail* dan media sosial masing-masing auditor. Kuesioner yang disebar ke masing-masing auditor telah dilengkapi dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner.

Metode survei yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner model tertutup, di mana instrumen atau indikator dalam kuesioner penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian Donnelly *et al.* (2003), Pierce dan Sweeney (2004), dan Carcello *et al.* (1992). Menurut Sekaran dan Bougie (2017: 174), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang alternatif jawabannya sudah disediakan, sehingga responden diminta untuk membuat pilihan di antara rangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 7 bagian, yaitu bagian pertama yang merupakan deskripsi responden dan bagian kedua sampai ketujuh berisi pertanyaan terkait tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja auditor, komitmen organisasi auditor, perilaku disfungsional

audit, dan kualitas audit. Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala *likert* 5 poin untuk instrumen pada masing-masing variabel.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menguji variabel tekanan waktu, *locus of control*, kinerja auditor, dan komitmen organisasi auditor sebagai variabel independen, variabel perilaku disfungsional audit sebagai variabel independen sekaligus juga menjadi variabel dependen, dan variabel kualitas audit sebagai variabel dependen. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini berdasarkan instrumen yang telah digunakan oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Donnelly *et al.* (2003), Pierce dan Sweeney (2004), dan Carcello *et al.* (1992) sehingga memungkinkan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel dipaparkan pada poin sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Dependen

3.4.1.1 Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan probabilitas di mana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya kecurangan dalam sistem akuntansi klien dan kemampuan untuk menemukan adanya kecurangan dan melaporkannya tergantung pada kemampuan teknis auditor dan independensi auditor terhadap klien (DeAngello, 1981). Kemampuan teknis auditor yang dimaksud di sini, seperti pengalaman auditor, pendidikan, profesional dan struktur audit perusahaan. Kualitas audit juga sering diartikan sebagai sebuah kemungkinan seorang auditor untuk menemukan

dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan. Pengukuran variabel kualitas audit ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Carcello *et al.* (1992) yang diadopsi oleh Sososutikno (2003) dan Setiawan (2005). Indikator pengukuran variabel kualitas audit ini terdiri dari 12 item pertanyaan dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert* 5 poin, di mana skala 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skala 5 menunjukkan sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan. Semakin tinggi skor pada skala *likert* mengindikasikan semakin meningkatnya kualitas audit yang dihasilkan.

Tabel 3.1
Indikator-indikator
Kualitas Audit

Kode	Indikator
KA1	Auditor memiliki pengetahuan dan pengalaman mengaudit yang cukup atas instansi yang diaudit.
KA2	Auditor memiliki pemahaman yang memadai mengenai keadaan dan seluk beluk instansi yang diaudit.
KA3	Auditor tanggap (responsif) atas kebutuhan instansi yang diaudit.
KA4	Auditor bersungguh-sungguh dalam mengaplikasikan standar audit (SPKN) yang berlaku.
KA5	Auditor bersikap independen terhadap instansi yang diaudit.
KA6	Auditor selalu melatih diri dan bertindak hati-hati dalam pelaksanaan audit.
KA7	Auditor memiliki komitmen yang kuat akan kualitas audit yang dihasilkan.
KA8	Penanggungjawab tim audit secara aktif terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan maupun penyelesaian audit di lapangan.
KA9	Auditor bertindak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan, termasuk pemahaman dengan baik atas pengendalian internal pihak yang diaudit.
KA10	Auditor membangun hubungan kerja yang bersifat konstruktif dengan instansi yang diaudit.
KA11	Auditor memiliki standar etika yang tinggi dan memiliki pengetahuan tentang akuntansi dan <i>auditing</i> .
KA12	Auditor selalu menjaga sikap skeptis selama pelaksanaan audit.

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.4.2 Variabel Independen

3.4.2.1 Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Tekanan waktu (*time pressure*) merupakan suatu kondisi di mana auditor merasa tertekan dalam melaksanakan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang tersedia dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan prosedur audit. Kondisi ini dapat mendorong auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Variabel tekanan waktu diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004) dan diadaptasi oleh Silaban (2009). Indikator yang digunakan terdiri dari 6 pertanyaan dengan skala *likert* 5 poin, mulai dari poin 1 yang berarti responden sangat tidak setuju atau hampir tidak pernah merasakan tekanan waktu hingga poin 5 yang berarti responden sangat setuju dan sering merasakan tekanan waktu. Setiap responden diminta untuk menjawab enam pertanyaan yang mengindikasikan keadaan di mana responden merasakan adanya tekanan waktu dalam proses audit. Semakin tinggi skor pada skala *likert* mengindikasikan semakin tingginya tekanan waktu yang dirasakan oleh auditor.

Tabel 3.2
Indikator-indikator
Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Kode	Indikator
TP1	Merasakan suatu kewajiban untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu prosedur audit tertentu pada batas anggaran waktu.
TP2	Merasakan pelaksanaan prosedur audit tertentu dalam batas anggaran waktu merupakan hal yang sangat penting untuk dicapai.
TP3	Merasakan anggaran waktu audit sebagai kendala untuk pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu.
TP4	Merasakan pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu dalam batas anggaran waktu audit sulit untuk dipenuhi.
TP5	Merasakan anggaran waktu audit untuk pelaksanaan suatu prosedur audit tertentu tidak mencukupi.
TP6	Merasakan anggaran waktu audit untuk pelaksanaan prosedur audit

tertentu sangat ketat.

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.4.2.2 *Locus of Control*

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya (Rotter, 1996). Variabel *locus of control* ini diukur dengan menggunakan skala *The Work Locus of Control Scale* (WLCS) yang terdiri dari 16 pertanyaan yang dikembangkan oleh Spector (1982) dan diadaptasi oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Octamy (2008). Dalam *The Work Locus of Control Scale* (WLCS) terdapat delapan buah pertanyaan yang dinilai terbalik, yaitu indikator pertanyaan nomor 2, 5, 8, 9, 11, 12, 14 dan 16. Indikator ini dipilih karena dalam pengukuran *locus of control* yang dilakukan oleh Spector (1982) dijelaskan bahwa indikator tersebut memiliki skor *Cronbach Alpha* sebesar 0.91 sehingga menghasilkan *internal consistency* pada level yang dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dapat diandalkan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terkait 16 pertanyaan atau indikator yang mencerminkan *locus of control* internal maupun eksternal dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Skor yang lebih tinggi mengindikasikan auditor lebih cenderung memiliki *locus of control* eksternal dan skor yang lebih rendah mengindikasikan *locus of control* internal.

Tabel 3.3
Indikator-indikator
Locus of Control

Kode	Indikator
LOC 1	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus, saya harus memiliki koneksi.
LOC 2	Bekerja adalah merupakan cerminan jati diri saya.
LOC 3	Pada umumnya, untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan tergantung pada nasib.
LOC 4	Untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok, koneksi jauh lebih penting daripada kemampuan.
LOC 5	Jika saya tahu apa yang saya inginkan dari suatu pekerjaan, maka saya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya.
LOC 6	Besar kecilnya penghasilan (gaji) seseorang sangat bergantung pada nasib masing-masing.
LOC 7	Nasiblah yang akan menentukan apakah saya bisa menjadi karyawan yang menonjol.
LOC 8	Seseorang yang bekerja dengan baik pasti akan mendapatkan imbalan yang sesuai.
LOC 9	Pada umumnya, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya bila dia memiliki kemauan.
LOC 10	Untuk mendapatkan penghasilan yang besar, saya harus memiliki koneksi.
LOC 11	Bila karyawan merasa kurang senang terhadap suatu keputusan yang dibuat atasan, dia harus berani mempertanyakan keputusan tersebut.
LOC 12	Pada umumnya, orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka mau berusaha.
LOC 13	Kenaikan jabatan (promosi) lebih merupakan nasib baik seseorang.
LOC 14	Pada umumnya, anggota tim mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap pimpinannya daripada yang mereka bayangkan selama ini.
LOC 15	Keberuntunganlah yang membedakan mereka yang berpenghasilan rendah dan mereka yang berpenghasilan tinggi.
LOC 16	Kenaikan jabatan (promosi) cenderung diberikan kepada karyawan yang kinerjanya baik.

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.4.2.3 Kinerja Auditor

Kinerja auditor seringkali diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang diraih oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan auditnya, di mana hal ini biasanya merujuk pada kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas yang harus dilakukan sesuai standar dan prosedur audit yang telah ditetapkan. Donnelly *et al.*

(2003) menyatakan bahwa perilaku disfungsional audit terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu untuk mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan lebih cenderung menerima perilaku disfungsional audit.

Variabel kinerja auditor diukur dengan menggunakan 7 indikator pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan dikembangkan oleh Octamy (2008). Indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kinerja auditor ini terdiri dari enam dimensi kinerja, yaitu perencanaan, investigasi atau pemeriksaan, koordinasi, supervisi atau pengawasan, penugasan atau kepegawaian, dan perwakilan. Selanjutnya, setiap responden diminta untuk menilai keefektifan kinerja mereka secara keseluruhan pada pertanyaan terakhir. Responden diminta untuk mengevaluasi kinerja mereka dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari poin 1 (sangat tidak setuju) yang menunjukkan kinerja auditor yang sangat rendah hingga poin 5 (sangat setuju) yang menunjukkan kinerja auditor yang sangat tinggi. Skor atau poin yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa auditor semakin memiliki kinerja yang baik.

Tabel 3.4
Indikator-indikator
Kinerja Auditor

Kode	Indikator
AP 1	Perencanaan
AP 2	Investigasi atau pemeriksaan
AP 3	Koordinasi
AP 4	Supervisi atau pengawasan
AP 5	Penugasan atau kepegawaian
AP 6	Perwakilan
AP 7	Kinerja secara keseluruhan

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.4.2.4 Komitmen Organisasi Auditor

Menurut penelitian Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih baik dalam bekerja demi mempertahankan nama baik organisasi dan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih berusaha menghindari perilaku-perilaku menyimpang atau disfungsional demi mempertahankan keanggotaannya dan mencapai tujuan dari organisasi tempatnya bekerja. Pengukuran variabel komitmen organisasi auditor ini menggunakan 9 indikator pertanyaan yang dirujuk dari penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan dikembangkan oleh Octamy (2008). Pengukuran menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan poin 5 (sangat setuju). Semakin tinggi poin mengindikasikan bahwa komitmen organisasi auditor semakin kuat, sebaliknya semakin rendah poin menggambarkan bahwa tingkat komitmen organisasi auditor semakin rendah.

Tabel 3.5
Indikator-indikator
Komitmen Organisasi Auditor

Kode	Indikator
KO1	Auditor bersedia untuk bekerja melampaui batas normal yang diharapkan agar dapat membantu organisasi atau instansi tempat ia bekerja sukses.
KO2	Auditor menyampaikan pada teman-teman, bahwa instansi tempat auditor tersebut bekerja merupakan tempat yang luar biasa untuk bekerja.
KO3	Auditor merasa senang jika dapat menghabiskan sisa karirnya di organisasi tempat ia bekerja.
KO4	Auditor tidak merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi.

KO5	Saat ini, tetap bekerja pada suatu organisasi tidak lagi karena kebutuhan saja, namun juga karena auditor ingin bertahan di organisasi tersebut.
KO6	Jika auditor harus keluar dari organisasi tempatnya bekerja, maka akan banyak aspek hidup yang akan terganggu.
KO7	Salah satu akibat negatif yang auditor tanggung jika harus keluar dari organisasi ini adalah sulitnya mencari pekerjaan lain.
KO8	Auditor tidak akan keluar dari organisasi ini karena mereka merasa mempunyai kewajiban terhadap para pegawai organisasi.
KO9	Auditor merasa organisasi ini memang berhak mendapatkan loyalitasnya.

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.4.2.5 Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit merupakan variabel dependen sekaligus menjadi variabel independen dalam penelitian ini. Perilaku disfungsional audit adalah perilaku menyimpang di mana seorang auditor dianggap belum mampu melaksanakan pekerjaan auditnya sesuai standar profesional audit dan peraturan yang telah ditetapkan. Perilaku audit disfungsional dapat mereduksi kualitas audit secara langsung atau sering disebut dengan Perilaku Reduksi Kualitas Audit (RKA), seperti penghentian prosedur audit terlalu dini (*premature sign-off*), melakukan *review* dangkal terhadap dokumen klien, tidak menyelidiki lebih mendalam atau tidak memperluas *scope* pemeriksaan ketika terdapat transaksi yang meragukan atau dipertanyakan dengan asumsi akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menelusurinya, menerima penjelasan klien tanpa mencari informasi lain sebagai bukti audit karena ketatnya anggaran waktu, dan pemberian opini saat semua prosedur audit yang disyaratkan belum dilakukan dengan lengkap. Perilaku disfungsional audit juga dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung, seperti memanipulasi atau tidak melaporkan waktu audit yang sesungguhnya atau

yang sering disebut dengan *Underreporting of Time* (URT) (Pierce dan Sweeney, 2004).

Pengukuran variabel perilaku disfungsi audit ini menggunakan 12 indikator pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Donnelly *et al.* (2003) dan diadaptasi oleh Octamy (2008). Indikator ini dapat diandalkan karena memiliki skor *Cronbach alpha* di atas 0.7. Berdasarkan hal tersebut, indikator ini dapat dilakukan dan diandalkan karena memiliki *internal consistency* pada level yang dapat diterima. Alternatif jawaban atas indikator pertanyaan terkait variabel perilaku disfungsi audit ini menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan poin 5 (sangat setuju). Skor yang tinggi dalam pengukuran ini mengindikasikan bahwa tingkat penerimaan perilaku disfungsi audit dalam pelaksanaan proses audit tinggi, sedangkan skor yang rendah menunjukkan bahwa penerimaan perilaku disfungsi audit dalam pelaksanaan proses audit rendah.

Tabel 3.6
Indikator-indikator
Perilaku Disfungsi Audit

Kode	Indikator
<i>Premature sign-off</i>	Saya akan lebih dapat menerima auditor melakukan <i>premature sign-off</i> , jika:
PAD1	Auditor yakin bahwa langkah audit tersebut tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika dilakukan.
PAD2	Pada audit sebelumnya, tidak terdapat masalah dengan bagian sistem atau catatan klien yang akan diaudit dengan menggunakan langkah audit tersebut.
PAD3	Supervisor (Ketua Tim) menunjukkan keseriusannya dalam penyelesaian langkah audit sehingga auditor berada dalam tekanan untuk menyelesaikan auditnya.
PAD4	Auditor yakin bahwa langkah audit tersebut tidak diperlukan.
<i>Underreporting of time audit</i>	Saya lebih dapat menerima auditor melakukan <i>underreporting of time</i> , jika:

PAD5	Hal tersebut dapat meningkatkan kesempatan promosi dan kemajuan auditor tersebut.
PAD6	Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki evaluasi kinerja auditor tersebut.
PAD7	Hal tersebut disarankan langsung oleh atasan dari auditor tersebut.
PAD8	Auditor lain juga melakukan <i>underreporting of time</i> dan hal tersebut dibutuhkan untuk bersaing dengan auditor lain.
<i>Altering/replacing audit procedures</i>	Saya lebih dapat menerima auditor melakukan <i>altering/replacing audit procedures</i> , jika:
PAD9	Auditor yakin bahwa prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya tidak diperlukan.
PAD10	Pada audit sebelumnya, tidak terdapat masalah dengan bagian sistem atau catatan klien yang akan diaudit dengan menggunakan langkah audit tersebut.
PAD11	Auditor tidak yakin bahwa prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya akan menemukan sesuatu yang salah.
PAD12	Auditor berada dalam tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan audit.

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) sebagai metode utama untuk analisis data dan menguji hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dan pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS versi 3.2.8. Menurut Abdillah dan Hartono (2015: 179), pendekatan PLS merupakan teknik statistika *multivariate* untuk membandingkan variabel bebas berganda dengan variabel terikat berganda. Analisis data dengan menggunakan pendekatan PLS dipilih karena pendekatan PLS mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan, mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, dan analisis data tidak didasarkan pada asumsi-asumsi klasik seperti data harus berdistribusi normal serta tidak memerlukan sampel yang terlalu besar. Metode analisis data

dalam penelitian ini, meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis dengan model prediksi (Abdillah dan Hartono, 2015: 164). Setiap bagian dari metode analisis data tersebut akan dijelaskan pada poin berikut:

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen (Abdillah dan Hartono, 2015: 194). *Outer model* ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk penelitian.

1. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur konstruk penelitian (Abdillah dan Hartono, 2015: 195). Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen pengukuran yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Dengan kata lain, validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang tepat (Sekaran dan Bougie, 2017). Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dua parameter utama yang digunakan untuk menilai validasi setiap konstruk adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kedua parameter pengukuran dari pengujian validitas ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7

Parameter Uji Validitas dalam Pendekatan PLS

Pengujian	Parameter	<i>Rule of Thumbs</i>	Keterangan
Uji Validitas Konvergen	Faktor <i>loading</i>	Lebih dari 0.7	Jika <i>loading factor</i> antara 0.5 – 0.7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator tersebut dengan syarat skor AVE dan <i>Communality</i> > 0.5 pada konstruk yang dimaksud.
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0.5	
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0.5	
Uji Validitas Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten	
	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0.7 dalam satu variabel	

Sumber: Abdillah dan Hartono, 2015

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan di dalam kuesioner (Abdillah dan Hartono, 2015: 196). Reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran yang dibuat mengukur konsep tertentu yang akan diukur. Dengan kata lain bahwa reliabilitas berkaitan dengan stabilitas dan konsistensi pengukuran (Sekaran dan Bougie, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.7.

Tabel 3.8
Parameter Uji Reliabilitas dalam Pendekatan PLS

Pengujian	Parameter	Rule of Thumbs	Keterangan
Uji Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Lebih dari 0.7	
	<i>Composite Reliability</i>	Lebih dari 0.7	

Sumber: Abdillah dan Hartono, 2015

3.5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Adapun bentuk persamaan struktural (*inner model*) dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 - \gamma_3 \xi_3 - \gamma_4 \xi_4 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_5 \eta_1 + \zeta_2$$

Keterangan:

η_1 = variabel laten perilaku disfungsi audit

η_2 = variabel laten kualitas audit

ξ_1 = konstruk tekanan waktu (*time pressure*)

ξ_2 = konstruk *locus of control*

ξ_3 = konstruk kinerja auditor

ξ_4 = konstruk komitmen organisasi auditor

γ_{1-5} = koefisien arah regresi

ζ_{1-2} = eror pengukuran

Evaluasi *inner model* menggunakan nilai *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* setiap *path* untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Hartono dan Abdillah, 2015: 197). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi *inner model* atau model struktural dievaluasi menggunakan parameter atau nilai *R-square* (R^2) dan analisis *path coefficients* atau *t-value*.

1. Analisis *R-square* (R^2)

Analisis *R-square* (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-square* (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independennya. Semakin tinggi nilai R^2 semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Hartono dan Abdillah, 2015: 197).

2. Analisis *Path Coefficients*

Analisis *path coefficients* digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam pengujian suatu hipotesis. Nilai *path coefficients* ditunjukkan oleh nilai *t-statistics*, di mana nilai *t-statistics* akan dibandingkan dengan nilai *t-value* dalam pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan satu ekor (*one-tailed*) sehingga skor *t-statistic* di atas 1.64 untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen (Abdillah dan Hartono, 2015). Hal itu berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima atau didukung, apabila nilai *path coefficients* dari hipotesis tersebut menunjukkan angka *t-statistic* di atas 1.64 (nilai *t-table*). Hasil pengujian model struktural penelitian dievaluasi

dengan menggunakan uji signifikansi yang dapat dilihat melalui nilai koefisien *path*. Teknik *bootstrapping* digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi hubungan langsung antar konstruk dalam penelitian.

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS versi 3.2.8. Penelitian ini mengandung lima hipotesis penelitian, di mana pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan satu ekor (*one tailed*). Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengikuti saran dari Abdillah dan Hartono (2009: 63), yaitu sebagai berikut.

1. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.
2. Melihat nilai *t-statistics* pada tampilan *output bootstrapping* program SmartPLS. Apabila nilai *t-statistics* lebih besar dari 1.64 (*one tailed*), maka hipotesis diterima. Namun, jika nilai *t-statistics* kurang dari 1.64, maka hipotesis ditolak.
3. Melihat nilai *p-value*, apabila nilai *p-value* kurang dari 5% atau 0.05 maka hipotesis diterima. Namun, jika nilai *p-value* lebih dari 5% atau 0.05 maka hipotesis ditolak.
4. Melihat nilai koefisien atau *original sample* pada setiap *path* untuk mengetahui arah pengaruh setiap konstruk.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian *Pilot Test*

Pilot test digunakan untuk menguji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas sebelum kuesioner penelitian disebarkan kepada responden yang sesungguhnya di lapangan. Selain itu, *pilot test* juga digunakan untuk meyakinkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner telah mencukupi, benar, dan dapat dipahami oleh responden. Peneliti melakukan *pilot test* pada 56 mahasiswa aktif Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang diasumsikan memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian ini, yaitu auditor yang bekerja di KAP Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Hasil *pilot test* akan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.8 untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut.

4.1.1 Hasil Uji Validitas *Pilot Test*

Validitas konstruk (*construct validity*) menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukur sesuai dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Jogiyanto, 2017). Validitas konstruk dapat dinilai melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Berikut ini adalah hasil uji validitas konvergen dan validitas diskriminan untuk *pilot test* dalam penelitian ini.

1. Hasil Uji Validitas Konvergen *Pilot Test*

Uji validitas konvergen dapat diukur dengan melihat nilai dari Faktor *Loading (Outer Loading)* yang harus memiliki nilai di atas 0.7 serta *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communalilty* yang masing-masing harus bernilai di atas 0.5. Namun, apabila dalam melakukan uji validitas konvergen terdapat nilai faktor *loading* antara 0.5 sampai 0.7, maka sebaiknya indikator tersebut tidak dihapus sepanjang skor AVE dan *Communalilty* indikator lebih dari 0.5. Berikut adalah hasil *output* dari uji validitas konvergen *pilot test* yang disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communalilty Pilot Test*
(62 indikator)

No	Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Communalilty</i>	Keterangan
1	TP	0.584	0.584	Valid
2	LOC	0.489	0.489	Tidak Valid
3	AP	0.721	0.721	Valid
4	KO	0.585	0.585	Valid
5	PAD	0.632	0.632	Valid
6	KA	0.600	0.600	Valid

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa konstruk *locus of control* (LOC) memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communalilty* kurang dari 0.5. Sedangkan suatu konstruk dapat dikatakan lolos dari uji validitas konvergen apabila konstruk tersebut memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Communalilty* lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk *locus of control* (LOC) tidak valid sehingga indikator-indikator yang

memiliki nilai skor *loading factor* kurang dari 0.7 sebaiknya dihapuskan dan tidak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SmartPLS, terdapat 4 indikator dalam konstruk *locus of control* (LOC) yang tidak memenuhi batasan *loading factors*, meliputi indikator LOC3, LOC4, LOC7, dan LOC10. Di mana masing-masing indikator tersebut mempunyai nilai skor *loading factor* sebesar 0.183, 0.209, 0.345, dan 0.110. Sedangkan pada konstruk komitmen organisasi auditor (KO) juga terdapat satu indikator yang memiliki nilai *loading factors* kurang dari 0.7, yaitu indikator KO4 dengan nilai skor *loading factor* 0.569. Untuk meningkatkan nilai validitas dari kuesioner penelitian ini, peneliti harus menghapus atau mengeliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factors* kurang dari 0.7 tersebut. Kemudian, peneliti melakukan pengujian kembali sehingga menghasilkan hasil *output* dari uji validitas konvergen *pilot test* yang tersaji pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Communality Pilot Test*
Setelah Modifikasi
(57 indikator)

No	Konstruk	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	<i>Communality</i>	Keterangan
1	TP	0.584	0.584	Valid
2	LOC	0.643	0.643	Valid
3	AP	0.721	0.721	Valid
4	KO	0.621	0.621	Valid
5	PAD	0.632	0.632	Valid
6	KA	0.600	0.600	Valid

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Tabel 4.3
Nilai Loading Factors Pilot Test Setelah Modifikasi
(57 indikator)

Konstruk	Indikator	<i>Outer Loadings</i>
Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>)	TP1	0.838
	TP2	0.752
	TP3	0.758
	TP4	0.733
	TP5	0.741
	TP6	0.756
<i>Locus of Control</i>	LOC1	0.854
	LOC2	0.727
	LOC5	0.865
	LOC6	0.742
	LOC8	0.725
	LOC9	0.732
	LOC11	0.885
	LOC12	0.883
	LOC13	0.768
	LOC14	0.902
Kinerja Auditor	AP1	0.845
	AP2	0.838
	AP3	0.769
	AP4	0.936
	AP5	0.853
	AP6	0.820
	AP7	0.875
Komitmen Organisasi Auditor	KO1	0.808
	KO2	0.803
	KO3	0.781
	KO5	0.824
	KO6	0.819
	KO7	0.729
	KO8	0.728
Perilaku Disfungsional Audit	PAD1	0.867
	PAD2	0.860
	PAD3	0.776
	PAD4	0.772
	PAD5	0.780
	PAD6	0.753
	PAD7	0.817
	PAD8	0.841

	PAD9	0.846
	PAD10	0.721
	PAD11	0.758
	PAD12	0.732
Kualitas Audit	KA1	0.744
	KA2	0.779
	KA3	0.710
	KA4	0.838
	KA5	0.771
	KA6	0.763
	KA7	0.755
	KA8	0.733
	KA9	0.777
	KA10	0.737
	KA11	0.822
	KA12	0.855

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Communality* lebih dari 0.5. Pada Tabel 4.3 juga dijelaskan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai skor *loading factor* lebih dari 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi atau lolos uji validitas konvergen.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Pilot Test*

Uji validitas diskriminan dapat diukur dengan melihat nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai korelasi variabel laten. Suatu konstruk dapat dikatakan memenuhi uji validitas diskriminan, jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dibandingkan korelasi variabel laten dari konstruk tersebut. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dinilai dari nilai *cross loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi uji validitas diskriminan apabila nilai *loading* indikator ke konstruk yang diukur lebih

besar daripada nilai *loading* indikator ke konstruk lainnya. Adapun hasil uji validitas diskriminan *pilot test* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji Validitas Diskriminan *Pilot Test*
(57 indikator)

Konstruk	Akar Kuadrat AVE	Variabel Laten					
		TP	LOC	AP	KO	PAD	KA
Tekanan Waktu	0.764	1.000					
Locus of Control	0.802	0.324	1.000				
Kinerja Auditor	0.849	0.383	0.354	1.000			
Komitmen Organisasi Auditor	0.788	0.383	0.483	0.456	1.000		
Perilaku Disfungsional Audit	0.795	0.533	0.476	0.453	0.596	1.000	
Kualitas Audit	0.775	0.248	0.359	-0.012	0.340	0.303	1.000

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dijelaskan bahwa seluruh nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi variabel latennya. Sedangkan hasil dari pengujian *cross loading pilot test* penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 3. Berdasarkan pengujian *cross loading pilot test* pada Lampiran 3, diketahui bahwa nilai *loading* indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada nilai *loading* indikator ke konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas diskriminan. Mengacu pada pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator selain indikator LOC3, LOC4, LOC7, LOC10, dan KO4 telah memenuhi uji validitas konvergen maupun diskriminan dan seluruh indikator

dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas *Pilot Test*

Selain melakukan uji validitas konstruk, peneliti juga melakukan uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.7. Namun, konstruk dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.6 masih dapat diterima. Hasil nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* pada *pilot test* penelitian ini disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Output dari Uji Reliabilitas *Pilot Test*
(57 indikator)

No	Konstruk	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability	Keterangan
1	TP	0,859	0,894	Reliabel
2	LOC	0,958	0,966	Reliabel
3	AP	0,936	0,948	Reliabel
4	KO	0,911	0,926	Reliabel
5	PAD	0,947	0,954	Reliabel
6	KA	0,949	0,947	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi batasan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, yaitu lebih dari 0.7. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk penelitian dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan pengujian *outer model* yang telah dilakukan oleh peneliti pada *pilot test* ini, maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner ini telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas sehingga hal ini meyakinkan peneliti bahwa kuesioner telah siap untuk disebarakan kepada seluruh responden, yaitu auditor di KAP DKI Jakarta.

4.2 Data Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Berdasarkan data dari *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019, jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta, yaitu sebanyak 286 KAP. Peneliti berhasil menyebarkan kuesioner sebanyak 105 eksemplar kepada auditor-auditor yang bekerja di 10 Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah DKI Jakarta. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner selama kurang lebih satu bulan, mulai dari tanggal 25 Juni 2019 sampai dengan 19 Juli 2019. Adapun daftar KAP di DKI Jakarta yang bersedia menerima kuesioner penelitian serta ringkasan data distribusi dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Data Penyebaran dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Nama KAP	Kuesioner yang disebarakan	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dapat diolah
1	KAP Satrio Bing Eny & Rekan (member Deloitte Indonesia)	15	15	15
2	KAP Purwanto, Sungkoro & Surja (member Ernst & Young)	15	7	7
3	KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (member PwC)	15	8	8

4	KAP Siddharta Widjaja & Rekan (member KPMG)	15	7	7
5	KAP Amir Abadi Jusuf Aryanto Mawar & Rekan (member RSM)	10	7	7
6	KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi & Rekan (member BDO International)	10	8	7
7	KAP Mulyamin, Sensi, Suryanto (member Moore Stephens)	8	6	6
8	KAP Hendrawinata Hanny Erwin & Sumargo	7	6	6
9	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan (member Crowe Horwath)	5	4	4
10	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan	5	3	3
	Jumlah	105	75	74
	Tingkat pengembalian kuesioner			71.4%
	Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah			70.5%

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, peneliti berhasil menyebarkan 105 kuesioner di 10 KAP DKI Jakarta. Namun, hanya 75 kuesioner dari 105 kuesioner yang disebarkan oleh peneliti yang berhasil kembali. Dari keseluruhan kuesioner yang berhasil kembali, terdapat 1 kuesioner yang tidak memenuhi kriteria sebagai data penelitian. Hal tersebut disebabkan karena responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap sehingga kuesioner tersebut tidak dapat diolah dalam analisis data selanjutnya. Oleh karena itu, tingkat pengembalian kuesioner sebesar 71.4% dan tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah sebesar 70.5% dari total seluruh kuesioner yang disebarkan oleh peneliti.

Sebelum melakukan analisis atas jawaban responden, peneliti akan membahas terkait dengan karakteristik responden yang ada dalam penelitian ini terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai diri responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden, lama bekerja sebagai auditor, jabatan di KAP, serta pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan. Gambaran umum mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Karakteristik Demografi Responden

No	Keterangan	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	31	41,9%
		Perempuan	43	58,1%
Total			74	100,0%
2	Usia	≤ 25 tahun	57	77,0%
		26 – 35 tahun	14	18,9%
		36 – 50 tahun	3	4,1%
		> 50 tahun	0	0,0%
Total			74	100,0%
3	Pendidikan terakhir	D3	0	0,0%
		S1	70	94,6%
		S2	4	5,4%
		S3	0	0,0%
		Lainnya	0	0,0%
Total			74	100,0%
4	Lama bekerja sebagai auditor	1 – 5 tahun	68	91,9%
		5 – 10 tahun	5	6,8%
		≥ 10 tahun	1	1,3%
Total			74	100,0%
5	Jabatan di KAP	Junior auditor	53	71,6%
		Senior auditor	16	21,6%
		Assistant manager/supervisor	1	1,4%
		Manager	2	2,7%
		Senior manager	0	0,0%
		Partner	2	2,7%
Total			74	100,0%
6	Pernah melakukan audit keuangan	Pernah	74	100,0%
		Tidak	0	0,0%
Total			74	100,0%

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 43 orang (58,1%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang atau sebesar 41,9% dari total responden. Sebagian besar responden berusia kurang dari 25 tahun dengan persentase sebesar 77 persen; mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 dengan jumlah 70 responden atau sebesar 94,6 persen; mayoritas responden memiliki pengalaman kerja sebagai auditor selama 1 – 5 tahun, yaitu 68 responden atau sebesar 91,9 persen; dan sebagian besar responden memiliki jabatan junior auditor (*associate*) dengan jumlah 53 responden atau sebesar 71,6 persen dari total responden. Keseluruhan responden telah memiliki pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan perusahaan.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap indikator di dalam konstruk penelitian yang meliputi variabel tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja, komitmen organisasi auditor, perilaku disfungsional audit, dan kualitas audit. Pengukuran item kuesioner menggunakan skala *likert* 5 poin. Analisis frekuensi jawaban responden dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden untuk memperoleh nilai *mean*, *median*, minimum, maksimum, dan *deviation standard* dari setiap indikator. Berikut ini adalah analisis deskriptif jawaban responden pada setiap pernyataan indikator penelitian.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Konstruk tekanan waktu (*time pressure*) diukur menggunakan 6 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*) ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Konstruk Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
TP1	4.324	4.000	3.000	5.000	0.639
TP2	4.338	4.000	3.000	5.000	0.663
TP3	4.162	4.000	3.000	5.000	0.570
TP4	4.162	4.000	3.000	5.000	0.593
TP5	4.216	4.000	3.000	5.000	0.552
TP6	4.108	4.000	3.000	5.000	0.627

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk indikator TP1 hingga TP6 adalah 3 (netral), sedangkan nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*) adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk seluruh indikator pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*) ini adalah 4 (setuju) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 4 dan setuju dengan setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk seluruh indikator pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*) juga berkisar pada angka 4 (setuju). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa secara rata-rata responden merasakan tekanan waktu (*time pressure*) dalam menyelesaikan prosedur audit sehingga hal ini dapat menyebabkan

auditor melakukan perilaku disfungsional audit dan akan berdampak pada menurunnya kualitas audit.

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*). Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015).

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk *Locus of Control*

Konstruk *locus of control* diukur menggunakan 16 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk *locus of control* ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Konstruk *Locus of Control*

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
LOC1	4.284	4.000	1.000	5.000	0.763
LOC2	4.351	4.000	1.000	5.000	0.706
LOC3	3.730	4.000	1.000	5.000	1.143
LOC4	3.649	4.000	1.000	5.000	1.167
LOC5	4.338	4.000	3.000	5.000	0.599
LOC6	4.297	4.000	1.000	5.000	0.766
LOC7	3.446	4.000	1.000	5.000	1.306
LOC8	4.338	4.000	1.000	5.000	0.776
LOC9	4.324	4.000	1.000	5.000	0.773
LOC10	3.486	4.000	1.000	5.000	1.177
LOC11	4.243	4.000	1.000	5.000	0.785
LOC12	4.405	4.000	3.000	5.000	0.591
LOC13	4.311	4.000	1.000	5.000	0.734

LOC14	4.324	4.000	2.000	5.000	0.737
LOC15	4.257	4.000	1.000	5.000	0.806
LOC16	4.311	4.000	2.000	5.000	0.734

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk indikator LOC1 hingga LOC4, LOC6 hingga LOC11, LOC13, dan LOC15 adalah 1 (sangat tidak setuju), indikator LOC14 dan LOC16 adalah 2 (tidak setuju), sedangkan indikator LOC5 dan LOC12 adalah 3 (netral). Nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk *locus of control* adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk seluruh indikator pada konstruk *locus of control* ini adalah 4 (setuju) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 4 dan setuju dengan setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk *locus of control* juga berkisar pada angka 4 (setuju). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa secara rata-rata responden memiliki *locus of control* eksternal sehingga hal ini dapat menyebabkan responden atau auditor melakukan perilaku disfungsional audit dan akan berdampak pada menurunnya kualitas audit.

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk *locus of control*. Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dah Hartono, 2015).

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kinerja Auditor

Konstruk kinerja auditor diukur menggunakan 7 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk kinerja auditor ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Konstruk Kinerja Auditor

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
AP1	3.824	4.000	1.000	5.000	0.950
AP2	3.838	4.000	1.000	5.000	0.870
AP3	3.838	4.000	1.000	5.000	0.959
AP4	3.554	4.000	1.000	5.000	1.176
AP5	3.581	4.000	1.000	5.000	1.127
AP6	3.905	4.000	2.000	5.000	0.808
AP7	4.054	4.000	2.000	5.000	0.715

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk indikator AP1 hingga AP5 adalah 1 (sangat tidak setuju), sedangkan indikator AP6 dan AP7 adalah 2 (tidak setuju). Nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk kinerja auditor adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk seluruh indikator pada konstruk kinerja auditor ini adalah 4 (setuju) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 4 dan setuju dengan setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk kinerja auditor berkisar pada angka 3 (netral). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa secara rata-rata responden menilai kinerja mereka cukup tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015).

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Komitmen Organisasi Auditor

Konstruk komitmen organisasi auditor diukur menggunakan 9 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk komitmen organisasi auditor ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11

Statistik Deskriptif Konstruk Komitmen Organisasi Auditor

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
KO1	3.541	4.000	1.000	5.000	1.042
KO2	3.797	4.000	1.000	5.000	0.915
KO3	3.014	3.000	1.000	5.000	1.157
KO4	3.162	3.000	1.000	5.000	0.945
KO5	3.230	3.000	1.000	5.000	1.021
KO6	2.973	3.000	1.000	5.000	1.078
KO7	2.757	3.000	1.000	5.000	1.149
KO8	2.851	3.000	1.000	5.000	1.216
KO9	3.176	3.000	1.000	5.000	1.095

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk seluruh indikator pada konstruk komitmen organisasi auditor adalah 1 (sangat tidak setuju) dan nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk komitmen organisasi

auditor adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk indikator KO1 dan KO2 adalah 4 (setuju), sedangkan indikator KO3 hingga KO9 adalah 3 (netral) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 3 (netral) untuk setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk komitmen organisasi auditor berkisar pada angka 2 (tidak setuju) dan 3 (netral). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa secara rata-rata responden memiliki komitmen yang relatif rendah terhadap organisasinya sehingga hal ini dapat menyebabkan responden atau auditor melakukan perilaku disfungsional audit dan akan berdampak pada menurunnya kualitas audit.

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk komitmen organisasi auditor. Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015).

4.3.5 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Perilaku Disfungsional Audit

Konstruk perilaku disfungsional audit diukur menggunakan 12 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk perilaku disfungsional audit ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12

Statistik Deskriptif Konstruk Perilaku Disfungsional Audit

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
PAD1	3.730	4.000	1.000	5.000	0.890
PAD2	3.662	4.000	1.000	5.000	0.990
PAD3	3.824	4.000	1.000	5.000	0.844
PAD4	3.865	4.000	1.000	5.000	0.794
PAD5	3.838	4.000	1.000	5.000	0.870
PAD6	3.851	4.000	1.000	5.000	0.800
PAD7	3.919	4.000	2.000	5.000	0.749
PAD8	3.784	4.000	1.000	5.000	0.889
PAD9	3.838	4.000	1.000	5.000	0.870
PAD10	3.689	4.000	1.000	5.000	0.972
PAD11	3.730	4.000	1.000	5.000	0.963
PAD12	3.811	4.000	1.000	5.000	0.925

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk indikator PAD7 adalah 2 (tidak setuju), sedangkan untuk indikator lainnya adalah 1 (sangat tidak setuju). Nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk perilaku disfungsional audit adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk seluruh indikator pada konstruk perilaku disfungsional audit adalah 4 (setuju) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 4 (setuju) atau cenderung setuju dengan setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk perilaku disfungsional audit berkisar pada angka 3 (netral) dan 4 (setuju). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa secara rata-rata responden menerima perilaku disfungsional audit sehingga hal ini akan menyebabkan kualitas audit menurun.

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk perilaku disfungsional audit. Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin

rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015).

4.3.6 Tanggapan Responden Terhadap Konstruk Kualitas Audit

Konstruk kualitas audit diukur menggunakan 12 item pernyataan atau indikator. Hasil analisis statistik deskriptif pada konstruk kualitas audit ditunjukkan dengan frekuensi jawaban yang disajikan dalam Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Konstruk Kualitas Audit

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
KA1	4.419	5.000	2.000	5.000	0.678
KA2	4.568	5.000	3.000	5.000	0.571
KA3	4.486	5.000	3.000	5.000	0.620
KA4	4.473	5.000	3.000	5.000	0.641
KA5	4.595	5.000	3.000	5.000	0.613
KA6	4.446	5.000	2.000	5.000	0.640
KA7	4.568	5.000	3.000	5.000	0.571
KA8	4.541	5.000	3.000	5.000	0.597
KA9	4.541	5.000	3.000	5.000	0.619
KA10	4.473	5.000	2.000	5.000	0.662
KA11	4.486	5.000	2.000	5.000	0.683
KA12	4.554	5.000	2.000	5.000	0.681

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13, ditunjukkan bahwa nilai minimum untuk indikator KA1, KA6, dan KA10 hingga KA12 adalah 2 (tidak setuju), sedangkan untuk indikator KA2 hingga KA5, dan KA7 hingga KA9 adalah 3 (netral). Nilai maksimum untuk seluruh indikator pada konstruk kualitas audit adalah 5 (sangat setuju). Nilai *median* untuk seluruh indikator pada konstruk kualitas audit adalah 5 (sangat setuju) yang berarti bahwa responden cenderung lebih memilih angka 5 atau

sangat setuju dengan setiap item pernyataan atau indikator dalam kuesioner penelitian ini. Nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk kualitas audit berkisar pada angka 4 (setuju). Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa dalam menyelesaikan prosedur audit, secara rata-rata responden berharap menghasilkan kualitas audit yang tinggi.

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* untuk setiap indikator pada konstruk tekanan waktu (*time pressure*). Hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik karena semakin rendah nilai standar deviasi dibandingkan dengan nilai *mean* suatu indikator, maka semakin rendah penyimpangan dari indikator tersebut (Abdillah dan Hartono, 2015).

4.4 Evaluasi Model Penelitian

Penelitian ini terdiri dari enam konstruk, yaitu tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja auditor, komitmen organisasi auditor, perilaku disfungsional audit, dan kualitas audit. Setiap konstruk terdiri dari enam hingga dua belas indikator yang diukur dengan menggunakan skala *likert* lima poin. Dalam penelitian ini, evaluasi model dilakukan dengan mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* atau model pengukuran meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, sedangkan evaluasi *inner model* atau model struktural dievaluasi menggunakan parameter atau nilai *R-square* (R^2) dan analisis *path coefficients*.

4.4.1 Pengujian *Outer Model*

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS terdiri dari uji validitas konstruk dan uji reliabilitas instrumen. *Outer model* dievaluasi atau diukur dengan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE), *Communality*, *Outer Loading*, *Cross Loading*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. *Outer model* ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk penelitian. Adapun hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) adalah sebagai berikut.

4.4.1.1 Uji Validitas Konstruk

Validitas konstruk dapat dinilai melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Adapun hasil uji validitas konstruk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dapat diukur dengan melihat nilai dari Faktor *Loading* (*Outer Loading*) yang harus memiliki nilai di atas 0.7 serta *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Communality* yang masing-masing harus bernilai di atas 0.5. Namun, Hartono dan Abdillah (2015) menyatakan bahwa *loading factor* dengan skor *loading* antara 0.5 – 0.7, indikator tersebut tidak perlu dihapus sepanjang AVE dan *Communality* indikator > 0.5. Berikut adalah hasil *output* dari uji validitas konvergen dalam penelitian ini yang disajikan pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14**Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Communality***

No	Konstruk	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	<i>Communality</i>	Keterangan
1	TP	0.605	0.605	Valid
2	LOC	0.583	0.583	Valid
3	AP	0.589	0.589	Valid
4	KO	0.633	0.633	Valid
5	PAD	0.538	0.538	Valid
6	KA	0.660	0.660	Valid

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Communality* melebihi 0.5 sehingga seluruh konstruk telah memenuhi syarat uji validitas konvergen. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi yang tinggi dengan indikator lainnya sehingga indikator tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur dan mengumpulkan data responden dalam suatu penelitian. Semakin tinggi nilai AVE dan *Communality*, maka semakin tinggi pula korelasi suatu indikator dengan indikator lainnya.

Selain itu, uji validitas konvergen juga dapat diukur dengan menggunakan nilai dari Faktor *Loading* (*Outer Loading*) dari setiap indikator yang harus memiliki nilai di atas 0.7. Adapun hasil pengujian Faktor *Loading* (*Outer Loading*) penelitian ini disajikan pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15**Nilai *Loading Factor* (*Outers Loadings*)**

Konstruk	Indikator	<i>Outer Loadings</i>
Tekanan Waktu (<i>Time Pressure</i>)	TP1	0.762
	TP2	0.817
	TP3	0.770
	TP4	0.788
	TP5	0.789

	TP6	0.739
<i>Locus of Control</i>	LOC1	0.715
	LOC2	0.836
	LOC5	0.804
	LOC6	0.705
	LOC8	0.757
	LOC9	0.732
	LOC11	0.809
	LOC12	0.833
	LOC13	0.705
	LOC14	0.732
	LOC15	0.741
	LOC16	0.774
Kinerja Auditor	AP1	0.716
	AP2	0.785
	AP3	0.782
	AP4	0.755
	AP5	0.851
	AP6	0.752
	AP7	0.726
Komitmen Organisasi Auditor	KO1	0.730
	KO2	0.705
	KO3	0.871
	KO5	0.817
	KO6	0.734
	KO7	0.748
	KO8	0.889
	KO9	0.847
Perilaku Disfungsional Audit	PAD1	0.770
	PAD2	0.737
	PAD3	0.743
	PAD4	0.741
	PAD5	0.766
	PAD6	0.727
	PAD7	0.717
	PAD8	0.738
	PAD9	0.727
	PAD10	0.704
	PAD11	0.711
	PAD12	0.714
Kualitas Audit	KA1	0.725
	KA2	0.862
	KA3	0.798
	KA4	0.870
	KA5	0.869
	KA6	0.776

	KA7	0.884
	KA8	0.849
	KA9	0.876
	KA10	0.703
	KA11	0.764
	KA12	0.743

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil *output* perhitungan SmartPLS pada Tabel 4.15, dijelaskan bahwa seluruh indikator dalam konstruk-konstruk penelitian ini memiliki nilai skor *loading factor* lebih dari 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam konstruk telah memenuhi atau lolos syarat uji validitas konvergen.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dapat diukur dengan melihat nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai korelasi variabel laten. Suatu konstruk dapat dikatakan memenuhi uji validitas diskriminan, jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dibandingkan korelasi variabel laten dari konstruk tersebut. Adapun hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16

Nilai Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Variabel

Konstruk	Akar Kuadrat AVE	Variabel Laten					
		TP	LOC	AP	KO	PAD	KA
Tekanan Waktu	0.778	1.000					
Locus of Control	0.763	0.458	1.000				
Kinerja Auditor	0.768	0.402	0.403	1.000			
Komitmen Organisasi Auditor	0.796	0.113	0.256	0.267	1.000		
Perilaku Disfungsional Audit	0.733	0.505	0.501	0.414	0.481	1.000	

Kualitas Audit	0.812	0.527	0.601	0.373	0.084	0.370	1.000
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi variabel latennya. Hal ini membuktikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dinilai dari nilai *cross loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi uji validitas diskriminan apabila nilai *loading* indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada nilai *loading* indikator ke konstruk lainnya. Adapun hasil pengujian *cross loadings* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17
Nilai Cross Loadings

Indikator	Tekanan Waktu	<i>Locus of Control</i>	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi Auditor	Perilaku Disfungsional Audit	Kualitas Audit
TP1	0.762	0.520	0.325	0.118	0.403	0.573
TP2	0.817	0.502	0.352	0.145	0.474	0.519
TP3	0.770	0.224	0.351	0.067	0.315	0.300
TP4	0.788	0.248	0.288	0.060	0.331	0.310
TP5	0.789	0.342	0.320	0.094	0.392	0.362
TP6	0.739	0.230	0.240	0.024	0.401	0.336
LOC1	0.420	0.715	0.350	0.206	0.323	0.447
LOC2	0.411	0.836	0.213	0.212	0.377	0.473
LOC5	0.390	0.804	0.511	0.146	0.443	0.551
LOC6	0.351	0.705	0.340	-0.020	0.244	0.424
LOC8	0.322	0.757	0.232	0.031	0.220	0.396
LOC9	0.266	0.732	0.220	0.041	0.202	0.376
LOC11	0.370	0.809	0.241	0.275	0.465	0.495
LOC12	0.442	0.833	0.456	0.211	0.404	0.629
LOC13	0.270	0.705	0.169	-0.014	0.156	0.394
LOC14	0.318	0.732	0.433	0.180	0.290	0.447
LOC15	0.235	0.741	0.175	0.326	0.362	0.375
LOC16	0.339	0.774	0.272	0.339	0.613	0.420
AP1	0.298	0.282	0.716	0.094	0.182	0.187

AP2	0.166	0.319	0.785	0.171	0.232	0.263
AP3	0.168	0.196	0.782	0.165	0.202	0.226
AP4	0.177	0.137	0.755	0.291	0.222	0.072
AP5	0.258	0.314	0.851	0.297	0.358	0.204
AP6	0.489	0.338	0.752	0.146	0.402	0.347
AP7	0.401	0.432	0.726	0.226	0.418	0.499
KO1	0.156	0.209	0.265	0.730	0.360	0.242
KO2	0.030	0.283	0.151	0.705	0.341	0.149
KO3	0.002	0.183	0.211	0.871	0.333	0.010
KO5	0.121	0.258	0.219	0.817	0.443	0.108
KO6	0.099	0.166	0.229	0.734	0.371	0.035
KO7	0.059	0.172	0.181	0.748	0.316	-0.035
KO8	0.106	0.141	0.322	0.889	0.397	0.003
KO9	0.116	0.210	0.128	0.847	0.458	0.019
PAD1	0.293	0.489	0.311	0.451	0.770	0.356
PAD2	0.241	0.242	0.471	0.433	0.737	0.188
PAD3	0.361	0.435	0.212	0.379	0.743	0.288
PAD4	0.376	0.330	0.471	0.351	0.741	0.361
PAD5	0.301	0.304	0.282	0.433	0.766	0.214
PAD6	0.252	0.368	0.335	0.352	0.727	0.252
PAD7	0.470	0.361	0.292	0.302	0.717	0.386
PAD8	0.343	0.281	0.274	0.467	0.738	0.179
PAD9	0.524	0.379	0.287	0.329	0.727	0.221
PAD10	0.365	0.429	0.236	0.337	0.704	0.214
PAD11	0.411	0.375	0.209	0.214	0.711	0.230
PAD12	0.473	0.380	0.257	0.175	0.714	0.308
KA1	0.418	0.371	0.378	0.054	0.255	0.725
KA2	0.471	0.393	0.276	0.012	0.213	0.862
KA3	0.525	0.629	0.373	0.140	0.399	0.798
KA4	0.490	0.620	0.353	0.129	0.348	0.870
KA5	0.459	0.475	0.319	0.074	0.267	0.869
KA6	0.311	0.354	0.148	-0.043	0.100	0.776
KA7	0.382	0.530	0.211	-0.109	0.298	0.884
KA8	0.474	0.444	0.246	0.052	0.283	0.849
KA9	0.413	0.486	0.329	-0.005	0.236	0.876
KA10	0.315	0.535	0.340	0.162	0.435	0.703
KA11	0.411	0.346	0.244	-0.069	0.240	0.764
KA12	0.362	0.308	0.206	-0.097	0.150	0.743

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil pengujian *cross loading* pada Tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa nilai *loading* indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada nilai *loading* indikator ke konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas diskriminan. Hal ini juga menunjukkan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi rendah dengan indikator konstruk lainnya sehingga dapat dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data responden penelitian. Mengacu pada pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari setiap konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen maupun diskriminan dan seluruh indikator dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.7. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4.18

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Konstruk	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1	TP	0.871	0.902	Reliabel
2	LOC	0.938	0.943	Reliabel
3	AP	0.890	0.909	Reliabel
4	KO	0.916	0.932	Reliabel
5	PAD	0.922	0.933	Reliabel
6	KA	0.954	0.959	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi batasan nilai *cronbach's alpha* dan *composite*

reliability, yaitu lebih dari 0.7. Nilai *cronbach's alpha* untuk konstruk tekanan waktu adalah sebesar 0.871; konstruk *locus of control* sebesar 0.938; konstruk kinerja auditor sebesar 0.890; konstruk komitmen organisasi auditor sebesar 0.916; konstruk perilaku disfungsional audit sebesar 0.922; dan konstruk kualitas audit sebesar 0.954.

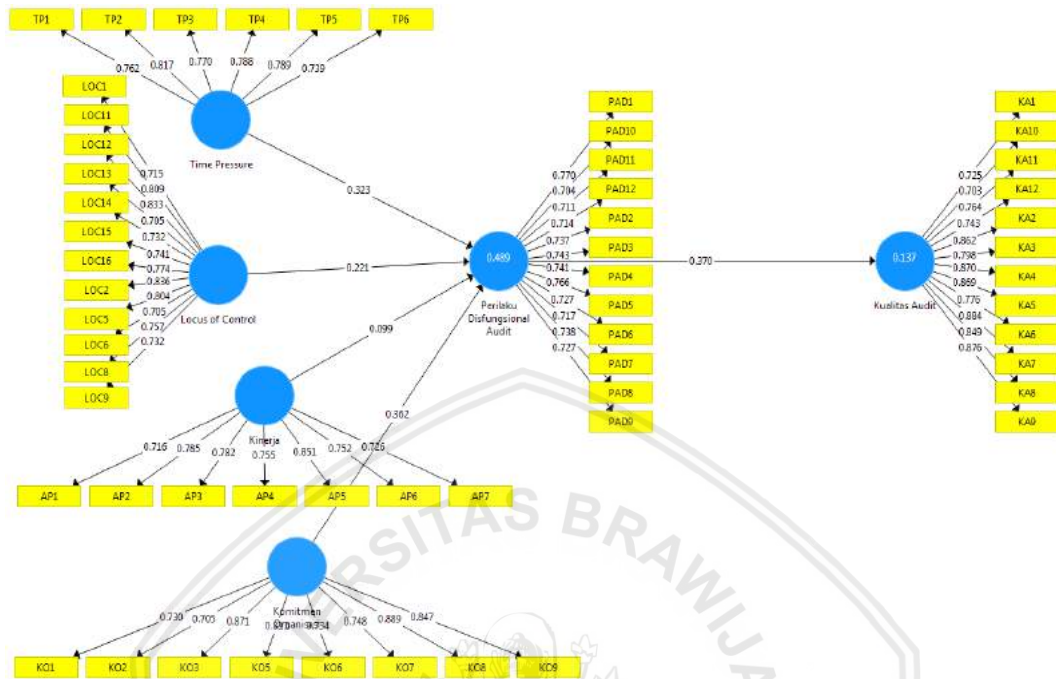
Nilai *composite reliability* untuk konstruk tekanan waktu adalah sebesar 0.902; konstruk *locus of control* sebesar 0.943; konstruk kinerja auditor sebesar 0,909; konstruk komitmen organisasi auditor sebesar 0.932; konstruk perilaku disfungsional audit sebesar 0.933; dan konstruk kualitas audit sebesar 0.959. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk penelitian dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan pengujian *outer model* yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner ini telah memenuhi syarat uji validitas dan uji reliabilitas sehingga data responden dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.4.2 Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dievaluasi menggunakan parameter atau nilai R-square (R^2) dan analisis *path coefficients*. Analisis *R-square* (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan analisis *path coefficients* digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam pengujian suatu hipotesis. Berikut merupakan hasil pengujian *inner model* atau model struktural dalam penelitian ini.

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Model Struktural



Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

4.4.2.1 Analisis R-square

Nilai *R-square* (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independennya. Berikut ini adalah hasil analisis *R-square* (R^2) di dalam penelitian ini.

Tabel 4.19

Hasil Analisis R-square

Konstruk	R-square	R-square Adjusted
Perilaku Disfungsional Audit	0.489	0.459
Kualitas Audit	0.137	0.125

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen, yaitu perilaku disfungsional audit dan kualitas audit. Kedua variabel dependen ini masing-masing

dipengaruhi oleh berbagai variabel independen yang berbeda sehingga kedua variabel dependen tersebut memiliki nilai *R-square* (R^2) yang berbeda pula.

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk konstruk perilaku disfungsional audit adalah sebesar 0.489 sehingga dikategorikan sebagai *moderate*. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat variasi variabel perilaku disfungsional audit sebesar 48.9 persen dijelaskan melalui perubahan variabel bebasnya, yaitu variabel tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor. Sedangkan sisanya sebesar 51.1 persen dijelaskan melalui variabel lain di luar model yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa model prediksi cukup baik untuk menjelaskan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependennya.

Variabel dependen yang kedua di dalam penelitian ini adalah variabel kualitas audit. Berdasarkan Tabel 4.19, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk konstruk kualitas audit adalah sebesar 0.137 sehingga dikategorikan sebagai lemah. Hal ini berarti bahwa tingkat variasi variabel kualitas audit sebesar 13.7 persen dijelaskan melalui perubahan variabel bebasnya, yaitu variabel perilaku disfungsional audit. Sedangkan sisanya sebesar 86.3 persen dijelaskan melalui variabel lain di luar model yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa model prediksi lemah untuk menjelaskan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependennya.

4.4.2.2 Analisis *Path Coefficients*

Analisis *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam pengujian suatu hipotesis. Pada penelitian yang menggunakan pendekatan PLS, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficients* atau nilai *t-statistics*. Dalam pengujian hipotesis menggunakan pendekatan satu ekor (*one-tailed*) dengan tingkat *alpha* 5 persen, suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *path coefficients* dari hipotesis tersebut menunjukkan angka *t-statistics* lebih besar dibandingkan *t-table*, yaitu lebih besar dari 1.64. Adapun hasil pengujian hipotesis atau analisis *path coefficients* penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.20
Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Hasil
Hipotesis 1	TP → PAD	0.323	0.329	0.104	3.108	0.002	Diterima
Hipotesis 2	LOC → PAD	0.221	0.210	0.094	2.339	0.020	Diterima
Hipotesis 3	AP → PAD	0.099	0.128	0.101	0.978	0.329	Ditolak
Hipotesis 4	KO → PAD	0.362	0.368	0.104	3.479	0.001	Ditolak
Hipotesis 5	PAD → KA	0.370	0.409	0.077	4.818	0.000	Ditolak

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

Berikut ini adalah uraian penjelasan dari hasil analisis *path coefficients* untuk setiap hipotesis dalam penelitian ini.

1. Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa tekanan waktu (*time pressure*) berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Berdasarkan Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan hipotesis adalah rendah dan hal ini

mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* untuk hipotesis pertama ini lebih besar dibandingkan nilai *t-table* (>1.64), yaitu sebesar 3.108. Nilai *p-value* untuk hipotesis pertama ini juga lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0.002. Angka ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Selain itu, nilai beta (β) dalam hipotesis ini memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0.323 yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*. Nilai beta (β) tersebut menunjukkan bahwa tekanan waktu memberikan pengaruh secara positif sebesar 32.3 persen terhadap perilaku disfungsi audit. Semakin tinggi tekanan waktu, maka semakin tinggi niat auditor untuk melakukan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.

2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan hipotesis adalah rendah dan hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* untuk hipotesis kedua ini lebih besar dibandingkan nilai *t-table* (>1.64), yaitu sebesar 2.339. Nilai *p-value* untuk hipotesis kedua ini juga lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0.020. Angka ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima.

Selain itu, nilai beta (β) dalam hipotesis ini memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0.221 yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*. Nilai beta (β) tersebut juga menunjukkan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh secara positif sebesar 22.1 persen terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan lebih cenderung melakukan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.

3. Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan hipotesis adalah rendah. Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* untuk hipotesis ketiga ini lebih rendah dibandingkan nilai *t-table* (>1.64), yaitu sebesar 0.978. Nilai *p-value* untuk hipotesis ketiga ini juga lebih tinggi dari 0.05, yaitu sebesar 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.

Selain itu, nilai beta (β) dalam hipotesis ini memiliki nilai positif yang cukup rendah, yaitu hanya sebesar 0.099 yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*. Nilai beta (β) tersebut menunjukkan bahwa kinerja auditor hanya memberikan pengaruh secara positif sebesar 9.9 persen terhadap perilaku disfungsi audit. Namun berdasarkan hasil tersebut, dinyatakan bahwa Hipotesis

3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.

4. Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit. Berdasarkan Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan hipotesis adalah rendah dan hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* untuk hipotesis keempat ini lebih besar dibandingkan nilai *t-table* (>1.64), yaitu sebesar 3.479. Nilai *p-value* untuk hipotesis keempat ini juga lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0.001.

Namun, nilai beta (β) dalam hipotesis ini memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0.362 yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*. Nilai beta (β) tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi auditor memberikan pengaruh secara positif sebesar 36.2 persen terhadap perilaku disfungsi audit. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor terhadap KAP tempat auditor tersebut bekerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan auditor tersebut melakukan perilaku disfungsi audit. Oleh karena itu, berdasarkan nilai beta (β) yang positif dalam hasil analisis *path coefficients* tersebut dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 4 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit.

5. Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Berdasarkan Tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai standar deviasi lebih rendah daripada nilai *mean* sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan hipotesis adalah rendah dan hal ini mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hasil perhitungan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* untuk hipotesis kelima ini lebih besar dibandingkan nilai *t-table* (>1.64), yaitu sebesar 4.818. Nilai *p-value* untuk hipotesis kelima ini juga lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0.000.

Namun, nilai beta (β) dalam hipotesis ini memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0.370 yang ditunjukkan dengan nilai *original sample*. Nilai beta (β) tersebut juga menunjukkan bahwa perilaku disfungsional audit memberikan pengaruh secara positif sebesar 37 persen terhadap kualitas audit. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerimaan perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor, maka semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 5 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh tekanan waktu, *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit serta dampaknya terhadap kualitas audit. Penelitian ini mengandung lima hipotesis penelitian dan

adapun uraian pembahasan hasil untuk setiap hipotesis penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

4.5.1 Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah pengaruh tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional audit. Tekanan waktu dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai seberapa besar auditor merasakan adanya tekanan atas waktu yang terbatas dalam melaksanakan prosedur audit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima. Hal tersebut berarti bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan waktu yang diterima oleh auditor yang bekerja secara aktif di KAP DKI Jakarta, maka akan semakin tinggi pula perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor tersebut.

Pernyataan ini sesuai dengan Tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor merasakan adanya tekanan waktu dalam melaksanakan prosedur audit. Tuntutan untuk menyelesaikan prosedur audit dengan waktu yang terbatas menyebabkan auditor merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan auditnya dan hal tersebut akan menyebabkan auditor lebih cenderung melakukan perilaku disfungsional atau menyimpang untuk mengatasi keterbatasan anggaran waktu yang ketat. Berdasarkan Gambar 4.1, dijelaskan bahwa pengaruh tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional audit adalah sebesar 0.323. Angka ini menunjukkan bahwa 32.3 persen perilaku disfungsional audit dipengaruhi oleh tekanan waktu yang dialami oleh auditor. Hal ini sesuai dengan teori atribusi (*attribution theory*), di mana perilaku seseorang yang dalam penelitian ini adalah perilaku disfungsional

audit dipengaruhi oleh faktor dari luar, yaitu tekanan waktu. Perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh faktor dari luar dan lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku tersebut disebut dengan atribusi eksternal (*situational attributions*). Auditor yang menerima tekanan waktu dari atasannya akan memandang pelaksanaan tugas audit sulit atau tidak mungkin diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan sehingga auditor akan menempuh tindakan disfungsional pada saat pelaksanaan prosedur audit.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pierce dan Sweeney (2004), Weningtyas (2006), dan McNamara & Liyanarachchi (2008). Penelitian-penelitian ini menyatakan bahwa tekanan waktu yang tinggi mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Namun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Malone & Roberts (1996) dan Agustin *et al.* (2015). Penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara tekanan waktu dan perilaku disfungsional auditor, atau dapat dikatakan bahwa tekanan waktu (*time pressure*) tidak mempengaruhi perilaku disfungsional audit ketika auditor melaksanakan prosedur auditnya.

4.5.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit. *Locus of control* dalam penelitian ini merupakan *locus of control* eksternal atau pengendalian diri eksternal auditor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima. Hal tersebut berarti bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional

audit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki auditor yang bekerja secara aktif di KAP DKI Jakarta, maka penerimaan perilaku disfungsional audit akan semakin tinggi.

Pernyataan ini sesuai dengan Tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor lebih cenderung memiliki *locus of control* eksternal. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung memiliki kinerja yang rendah karena mereka percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang menimpa mereka disebabkan karena mereka tidak dapat mengendalikan faktor-faktor dari luar, seperti faktor keberuntungan dan takdir atau kesempatan di luar kendali mereka. Hal ini menyebabkan auditor tersebut lebih mudah tertekan dan stress apabila sedang dihadapkan pada kondisi di luar kemampuannya dalam menyelesaikan prosedur audit, maka untuk menyelesaikan masalahnya mereka akan mewujudkannya dengan melakukan perilaku disfungsional audit atau tindakan menyimpang. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi sehingga mereka akan menggunakan cara manipulasi dengan melakukan perilaku menyimpang agar kinerja mereka terlihat lebih baik untuk tetap dapat bertahan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan Gambar 4.1, pengaruh *locus of control* terhadap perilaku disfungsional audit adalah sebesar 0.221. Angka ini menunjukkan bahwa 22.1 persen perilaku disfungsional audit dipengaruhi oleh *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh auditor.

Hipotesis ini sesuai dan mendukung teori atribusi (*attribution theory*), di mana perilaku seseorang yang dalam penelitian ini adalah perilaku disfungsional audit disebabkan oleh faktor dari dalam diri auditor. Perilaku seseorang yang

dipengaruhi oleh faktor internal dan lebih mengacu pada perilaku individual atau sesuatu yang ada pada diri seseorang, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi disebut dengan atribusi internal (*dispositional attributions*). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku disfungsi audit dalam melaksanakan prosedur audit.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003), Kartika dan Wijayanti (2007), serta Octamy (2008). Penelitian-penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsi audit. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malone & Roberts (1996) dan Diana *et al.* (2016). Penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit, atau dapat dikatakan bahwa *locus of control* tidak mempengaruhi perilaku disfungsi audit.

4.5.3 Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsi audit. Kinerja auditor dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa baik auditor yang berkinerja tinggi maupun berkinerja rendah, tidak akan mempengaruhi para auditor untuk tetap melakukan perilaku disfungsional audit.

Berdasarkan Tabel 4.7 terkait data karakteristik demografi responden dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar auditor memiliki jabatan sebagai junior auditor dan memiliki umur kurang dari 25 tahun. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masih berada di awal karir, di mana mereka merasa perlu untuk menunjukkan kinerja serta komitmennya terhadap organisasi sehingga mereka dapat mempertahankan keanggotannya di KAP. Hal ini sesuai dengan teori fungsional (*functional theory*) dalam teori perubahan sikap (*attitude change theory*), di mana baik auditor yang memiliki kinerja tinggi maupun rendah akan melakukan tindakan apapun termasuk perilaku disfungsional audit atau menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu untuk mempertahankan keanggotaannya di KAP tempat mereka bekerja. Selain itu, baik auditor yang memiliki kinerja tinggi maupun rendah juga merasa perlu untuk mematuhi peraturan dan kode etik profesi yang berlaku sehingga kemungkinan auditor tersebut melakukan perilaku disfungsional adalah kecil. Berdasarkan Gambar 4.1, pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku disfungsional audit adalah sebesar 0.099. Angka ini menunjukkan bahwa hanya 9.9 persen perilaku disfungsional audit dipengaruhi oleh kinerja auditor. Namun pada dasarnya, kinerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini karena Hipotesis 3 memiliki nilai *original sample* (β) yang positif.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati dan Mukhlisin (2005). Penelitian-penelitian ini menyatakan bahwa

kinerja auditor tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Menurut Irawati dan Mukhlisin (2005), kinerja tidak selalu terkait dengan integritas individu dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan auditor menganggap perilaku disfungsional audit bukanlah sebuah perilaku yang menyimpang atau salah satu bentuk kecurangan, melainkan para auditor telah menganggap perilaku disfungsional audit sebagai salah satu cara alternatif untuk meningkatkan penilaian kinerja dari auditor tersebut. Maka dari itu, perilaku disfungsional audit menjadi salah satu faktor yang menentukan penilaian kinerja dari auditor tersebut.

Namun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Pujaningrum (2012). Penelitian ini menyatakan bahwa persepsi pribadi atas kinerja auditor (*self-rated employee performance*) berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit. Penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.* (2003) dan Pujaningrum (2012) ini menyatakan bahwa semakin rendah kinerja auditor, maka akan semakin tinggi perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor tersebut.

4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit. Komitmen organisasi auditor dalam penelitian ini diartikan sebagai besarnya loyalitas yang dimiliki auditor dalam bekerja pada KAP yang menaunginya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa komitmen

organisasi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Hal tersebut karena hasil analisis *path coefficients* pada variabel komitmen organisasi auditor diperoleh nilai beta (β) positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor yang bekerja secara aktif di KAP DKI Jakarta, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan auditor tersebut untuk melakukan perilaku disfungsi audit. Pernyataan ini sesuai dengan Tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi pada KAP tempat auditor tersebut bekerja.

Seorang auditor baik yang memiliki komitmen tinggi maupun rendah rela untuk melakukan tindakan apapun, termasuk melakukan perilaku disfungsi audit demi mempertahankan posisi dan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Mereka menganggap bahwa perilaku disfungsi audit dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk menunjukkan komitmen dan alat yang potensial untuk memperoleh promosi (Maryanti, 2005). Berdasarkan Tabel 4.7 terkait data karakteristik demografi responden dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar auditor memiliki jabatan sebagai junior auditor dan memiliki umur kurang dari 25 tahun. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masih berada di awal karir, di mana mereka merasa perlu untuk menunjukkan kinerja serta komitmennya terhadap organisasi sehingga mereka dapat mempertahankan keanggotaannya di KAP. Hal ini sesuai dengan teori fungsional (*functional theory*) dalam teori perubahan sikap (*attitude change theory*), di mana baik auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maupun rendah akan melakukan tindakan apapun termasuk perilaku disfungsi audit atau menyimpang untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu untuk

mempertahankan keanggotaannya di KAP tempat mereka bekerja. Selain itu, baik auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maupun rendah juga merasa perlu untuk mematuhi peraturan dan kode etik profesi yang berlaku sehingga kemungkinan auditor tersebut melakukan perilaku disfungsional adalah kecil. Berdasarkan Gambar 4.1, pengaruh komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit adalah sebesar 0.362. Angka ini menunjukkan bahwa 36.2 persen perilaku disfungsional audit dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor. Namun pada dasarnya, komitmen organisasi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Hal ini karena Hipotesis 4 memiliki nilai *original sample* (β) yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srimindarti (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Namun, hasil pengujian hipotesis ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Otley dan Pierce (1996), serta Maryanti (2005). Penelitian-penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly, Quirin, dan O'Bryan (2003) dan Paino *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi auditor berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional audit.

4.5.5 Pengaruh Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit

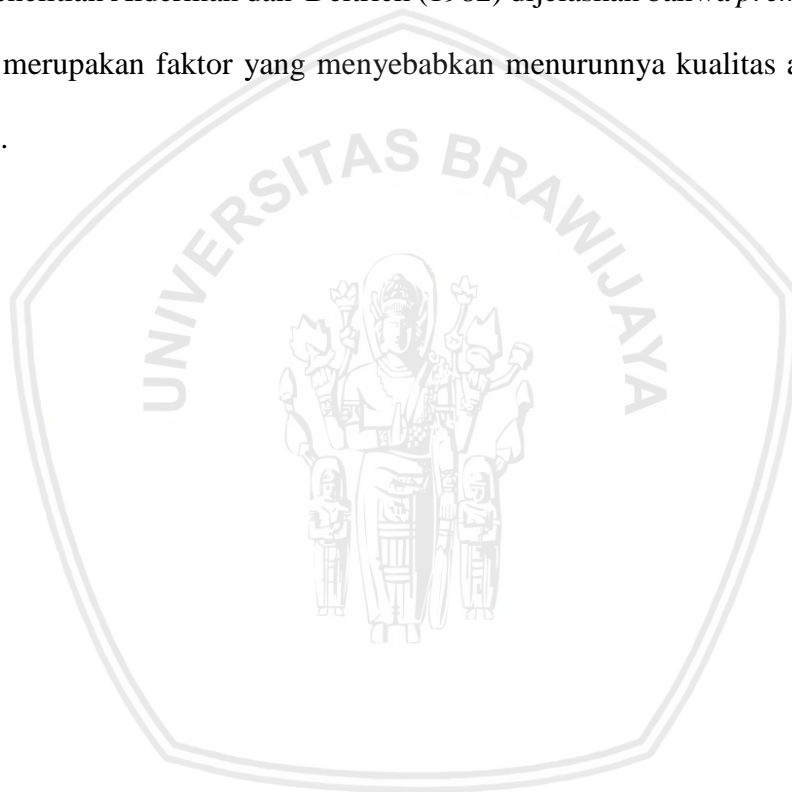
Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah pengaruh perilaku disfungsional audit terhadap kualitas audit. Perilaku disfungsional audit dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan prosedur audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal tersebut karena hasil analisis *path coefficients* pada variabel perilaku disfungsional audit diperoleh nilai beta (β) positif, artinya semakin sering auditor melakukan perilaku disfungsional audit, maka semakin meningkatkan kualitas audit yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa sebagian besar auditor sering melakukan perilaku disfungsional audit dalam menyelesaikan prosedur audit.

Menurut Malone dan Roberts (1996), auditor yang menerima perilaku disfungsional audit biasanya cenderung ingin meninggalkan perusahaannya karena keamanan kerja yang rendah dan persepsi yang rendah terhadap kemungkinan promosi. Keinginan berpindah auditor memiliki sisi positif dalam penelitian Donnelly *et al.* (2003) karena auditor yang memiliki keinginan berpindah yang tinggi cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional, sehingga perpindahan sukarelanya dapat meningkatkan kualitas audit. Auditor yang baru dalam audit mengusulkan penyesuaian audit yang lebih besar daripada auditor yang terus menerus (Hatfield *et al.*, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa rotasi dapat meningkatkan independensi audit. Kebijakan rotasi audit dipandang sebagai mekanisme pengaturan penting dalam meningkatkan independensi auditor yang

akan berdampak langsung pada meningkatnya kualitas audit yang dihasilkan. Hasil pengujian Hipotesis 5 ini sesuai dengan teori fungsional (*functional theory*) dalam teori perubahan sikap (*attitude change theory*) yang menjelaskan bahwa seorang auditor akan melakukan tindakan apapun untuk memenuhi kebutuhannya. Seorang auditor rela untuk melakukan tindakan apapun, termasuk melakukan perilaku disfungsional audit demi menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Berdasarkan Gambar 4.1, pengaruh perilaku disfungsional audit terhadap kualitas audit adalah sebesar 0.370. Angka ini menunjukkan bahwa 37 persen kualitas audit yang dihasilkan dipengaruhi oleh perilaku disfungsional audit yang dilakukan oleh auditor. Namun pada dasarnya, perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini karena Hipotesis 5 memiliki nilai *original sample* (β) yang positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawaty (2010). Menurut Agus Setiawaty (2010), penerimaan perilaku disfungsional audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa perilaku disfungsional audit tidak akan berdampak langsung terhadap kualitas audit. Hal ini bisa terjadi karena auditor mempersepsikan bahwa perilaku disfungsional audit yang mereka lakukan masih berada dalam batas toleransi sehingga perilaku disfungsional tersebut dapat dilakukan dan tidak akan berdampak terhadap hasil audit secara keseluruhan. Namun, hasil pengujian hipotesis ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.*, (2003) yang menyatakan bahwa penerimaan perilaku disfungsional audit yang tinggi mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan. Penelitian ini menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah yang

tinggi cenderung untuk melakukan perilaku disfungsional, sehingga perpindahan sukarelanya dapat meningkatkan kualitas audit. Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alderman dan Deitrick (1982) yang menyatakan bahwa perilaku disfungsional audit berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin sering auditor melakukan perilaku disfungsional audit, maka kualitas audit yang dihasilkan semakin rendah. Dalam penelitian Alderman dan Deitrick (1982) dijelaskan bahwa *premature sign-off* yang merupakan faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas audit secara langsung.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris dengan menguji pengaruh tekanan waktu (*time pressure*), *locus of control*, kinerja, dan komitmen organisasi auditor terhadap perilaku disfungsional audit serta dampaknya terhadap kualitas audit. Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja secara aktif di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel *convenience* dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Alat analisis data penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan program SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa:

1. Tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Tuntutan untuk menyelesaikan prosedur audit dengan waktu yang terbatas menyebabkan auditor merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan auditnya dan hal tersebut akan menyebabkan auditor lebih cenderung melakukan perilaku disfungsional audit.
2. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional audit. Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung lebih mudah tertekan dan stress sehingga akan lebih mudah menerima perilaku disfungsional audit.

3. Kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Auditor menganggap perilaku disfungsi audit bukanlah sebuah perilaku yang menyimpang atau salah satu bentuk kecurangan, melainkan para auditor telah menganggap perilaku disfungsi audit sebagai salah satu cara alternatif untuk meningkatkan penilaian kinerja dari auditor tersebut.
4. Komitmen organisasi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi rendah maupun tinggi akan rela untuk melakukan tindakan apapun, termasuk melakukan perilaku disfungsi audit demi mempertahankan posisi dan keanggotaannya dalam suatu organisasi.
5. Perilaku disfungsi audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Banyak auditor yang mempersepsikan bahwa perilaku disfungsi audit yang mereka lakukan masih berada dalam batas toleransi sehingga perilaku disfungsi audit tersebut masih dapat dilakukan dan tidak akan berdampak terhadap hasil audit atau kualitas audit secara keseluruhan

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaannya, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki dalam rangka pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah DKI Jakarta

dan sebagian besar responden menduduki jabatan sebagai junior dan senior auditor sehingga hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan.

2. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini kurang tepat untuk dapat dilakukan generalisasi karena teknik pengambilan sampel *convenience* tidak memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh auditor untuk dijadikan sampel penelitian. Akan tetapi, hal tersebut tidak dapat dihindari karena tidak ada lembaga yang secara pasti menjelaskan mengenai jumlah auditor yang bekerja secara aktif di KAP di wilayah DKI Jakarta.
3. Adanya keterbatasan penelitian dalam penggunaan metode pengumpulan data kuesioner dengan metode *web-based survey* menyebabkan peneliti tidak mampu untuk menanyakan langsung pertanyaan yang lebih jauh lagi tentang jawaban responden. Hal ini menyebabkan kemungkinan responden bias dalam mengisi pertanyaan dan kemungkinan peneliti salah dalam menterjemahkan indikator pertanyaan dalam penelitian sehingga adanya kemungkinan bahwa responden kurang dapat memahami maksud dari kuesioner tersebut. Hal ini menyebabkan adanya kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden hanya berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan dan tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya terjadi sehingga dapat menyebabkan pengukuran yang digunakan tidak menggambarkan variabel secara nyata.

5.3 Saran untuk Penelitian Berikutnya

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya kuesioner juga disebarakan kepada auditor yang menduduki jabatan manajer dan partner sehingga responden dapat mencakup semua level jabatan auditor.
2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teknik pengambilan sampel *random* sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Namun, apabila peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *random*, maka peneliti harus mengetahui jumlah populasi penelitian atau auditor yang bekerja secara aktif di Kantor Akuntan Publik. Oleh karena itu, diperlukan penyediaan data jumlah keseluruhan auditor yang bekerja di masing-masing KAP oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) untuk mempermudah penelitian selanjutnya.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti juga menggunakan metode wawancara sebagai metode pengumpulan data sehingga peneliti dapat memperoleh keterangan sedalam-dalamnya dari responden. Namun, dengan menambahkan metode wawancara dalam metode pengumpulan data menyebabkan peneliti membutuhkan lebih banyak waktu, tenaga, biaya, dan pikiran. Selain itu, peneliti sebaiknya juga memperbaiki dan lebih memperhatikan indikator-indikator pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian sehingga setiap indikator dalam kuesioner menjadi tidak bias dan mudah dipahami oleh responden. Selain itu, sebaiknya peneliti menggunakan jasa penerjemah, apabila peneliti menggunakan indikator-indikator pertanyaan yang mengacu pada penelitian atau jurnal internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Alderman, W. C., & Deitrick, J. W. (1982). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressures and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*.
- Carcello, J. V., R. H. Hermanson, & N. T. McGrath. (1992). Audit Quality Attributes: The Perceptions of Audit Partners, Prepares and Financial Statement Users. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. Vol. 11, No. 1, pp.1-15.
- Coram, P., Ng, J., and Woodliff, D. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(1), 38-44.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor Size and Auditor Quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3 (3), pp. 183-199.
- Diana, H., Andreas & Azlina, Nur. (2016). Pengaruh Tekanan Anggaran, Waktu, Risiko Audit, Locus Of Control Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Penurunan Kualitas Audit (Reduced Audit Quality Behavior (Studi Empiris Bpk Ri Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4, No. 2. pp. 176-188.
- Donnelly, P.D., Quirin, J.J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15. pp 87-110.
- Halim, Abdul. (2008). *Auditing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Hapsari, Aprina Nugrahesthy S. (2016). Perilaku Tuna Fungsi Auditor: Pengujian atas Karakteristik Personal dan Penilaian Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. XIX, No. 3.
- Hardyan, Bagus Catur. (2013). *Perilaku Audit Disfungsional : Efek dari Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi* (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang). Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/40438/1/HARDYAN.pdf>
- Husein, Umar. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- IAPI. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

- IAPI. (2019). *Directory 2019 Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik*. Diakses dari website Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI): <http://iapi-lib.com/directory-2019/#p=1> (Diakses pada tanggal 15 Juni 2019).
- Jogiyanto, H. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprak dan Pengalaman-Pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Kelley, T. & Margheim, L. (1990). The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Audit Behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*.
- Kompasiana. (2010). *Bangkrutnya Perusahaan Amerika, Penyebabnya Sederhana*. Diakses dari website Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/reflus/55004b06a33311a8725109d2/bangkrutnya-perusahaan-amerika-penyebabnya-sederhana#> (Diakses pada tanggal 5 Mei 2019).
- Kreitner, Robert and A. Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. Eight Edition. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. The McGraw-Hill Companies. New York.
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Maryanti, P. (2005). Analisis Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vol 5 (2).
- McNamara, S. M., & Liyanarachchi, G. A. (2008). Time budget pressure and auditor dysfunctional behaviour within an occupational stress model. *Accountancy Business and the Public Interest*.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. (2010). *Organizational Behavior-Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Muawanah, Umi. (2000). Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit: Peran *Locus of Control*, Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis. *Symposium Nasional Akuntansi IV Tahun 2000*.
- Natastina, W. (2015). *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Barat)* (Tesis tidak dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Octamy, Upik. (2008). *Hubungan antara karakteristik personal auditor, penerimaan perilaku disfungsional, dan kualitas audit* (Tesis tidak

- dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Otley, D. T and Pierce Bernard, J. (1996). Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing & Accountanbility Journal*. Vol. 9, No.1. Lancaster, UK.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2018). *Siaran Pers: OJK Kenakan Sanksi terhadap Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik Auditor PT Sunprima Nusantara Pembiayaan*. Diakses dari website Otoritas Jasa Keuangan (OJK): <http://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-OJK-Kenakan-Sanksi-terhadap-Akuntan-Publik-dan-Kantor-Akuntan-Publik-Auditor-PT-Sunprima-Nusantara-Pembiayaan.aspx> (Diakses pada tanggal 5 Mei 2019).
- Paino, H., Smith, M. and Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behavior. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1), pp. 37–55.
- PCAOB. (2017). *PCAOB Announces \$ 1 Million Settlement with Indonesian Member of Ernst and Young Network for Audit Failure, Noncooperation, and Violations of Quality Control Standards*. Diakses dari website Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB): <https://pcaobus.org/news/releases/pages/EY-Indonesia-enforcement-2-9-16.aspx> (Diakses pada tanggal 5 Mei 2019).
- Pierce, B, & Sweeney, B. (2004). Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation. *European Accounting Review*. Vol. 13. No. 3. pp. 415-441.
- Pratiwi, MG. (2007). *Pengaruh Locus of Control, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit Karena Tekanan Atasan dan Auditee pada BPK-RI Perwakilan Yogyakarta dan Surabaya* (Tesis tidak dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Pujaningrum, I. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)* (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang). Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/37197/1/PUJANINGRUM.pdf>
- Reiss, Michelle C, Kausik Mitra. (1988). The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 17: 1581-1593.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1996). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, Vol.80. pp. 1-28.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.

- Setiawan, Santy. (2005). *Determinan dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor* (Tesis tidak dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Setiawaty, Agus. (2010). *Analisis Karakteristik Personal dan Faktor Situasional dalam Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit Pemerintah* (Tesis tidak dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Siegel, G. dan H.R. Marconi. (1989). *Behavioral Accounting*. Ohio: South Western Publishing, Co. Cincinnati, OH.
- Silaban, Adanan. (2009). *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KAP Afiliasi dan KAP Non-Afiliasi di Indonesia)* (Disertasi tidak dipublikasikan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Soltani, Bahram. (2007). *Auditing: An International Approach*. First Edition. Pearson Education.
- Soobaroyen Teerooven and Chengabroyan Chelven. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*. Vol. 10. Pp.201–218.
- Sososutikno, C. 2003. *Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit* (Tesis tidak dipublikasikan). Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suartana, I Wayan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tempo. (2003). *BAPEPAM Periksa Kantor Akuntan Publik Bank Lippo*. Diakses dari website Tempo: <http://bisnis.tempo.co/read/2286/bapepam-periksa-kantor-akuntan-publik-bank-lippo> (Diakses pada tanggal 5 Mei 2019).
- Tempo. (2017). *Ernst & Young Indonesia Didenda di AS, Ini Tanggapan Indosat*. Diakses dari website Tempo: <http://bisnis.tempo.co/read/845617/ernst-young-indonesia-didenda-di-as-ini-tanggapan-indosat> (Diakses pada tanggal 5 Mei 2019).
- Waggoner, J.B. & James D. Cashell. (1991). The Impact of Time Pressure on Auditor's Performance. *The Ohio CPA Journals*. Vol. 50 pp 7-32.
- Watkins, Ann L, Hillison, William dan Morecroft, Susan. E. (2004). Audit Quality: A Synthesis of Theory and Empirical Evidence. *Journal of Accounting Literature*. Vol. 23 (153 -193).
- Weningtyas, Suryanita., Setiawan., & Triatmoko, Hanung. (2006). Penghentian prematur atas prosedur audit. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Khusus Ibukota Jakarta tahun 2019

No	Nama KAP	Nomor Izin Usaha	Alamat	Telepon
1	KAP Drs. A. Kadir Rahman, Ak, MM	KEP-109/KM.6/2002	Jl. Gading Elok Timur V BN 2 No. 1 Kelapa Gading, Jakarta Utara	(021) 4532248
2	KAP Drs. A. Salam Rauf & Rekan	KEP-932/KM.17/1998	Jl. Pancoran Barat X No. 7, RT 010/004 Pancoran, Jakarta Selatan	(021) 7948333
3	KAP Drs. A. S. Akhmadwijaya	KEP-056/KM.6/2001	Komplek Tugu Permai Blok B 1 No. 5 Jl. H. Murtado, Tanjung Priuk, Jakarta Utara	(021) 4374068
4	KAP Abdul Aziz Fiby Ariza (Pusat)	856/KM.1/2012	Komplek Bumi Malaka Asri 3 Jl. Flamboyan Raya H1/9 Malakasari, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86602049, 8632184
5	KAP Abdul Aziz Fiby Ariza (Cabang)	645/KM.1/2018	Komplek Bumi Malaka Asri 3 Jl. Matahari 3 Blok II No.24 Malakasari, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86601005
6	KAP Abdul Ghonie & Rekan	129/KM.1/2016	Graha Satria 1 Lantai 3 Suite 304 Jl. RS. Fatmawati No. 5 Jakarta Selatan	(021) 7511744
7	KAP Abdul Munthalib dan Yunus (Pusat)	124/KM.1/2016	Jl. Kaji Raya No. 9 Jakarta Pusat	(021) 98218940
8	KAP Abdul Muslim, CPA	196/KM.1/2018	Jl. Swasembada Barat VI No.30 A Kel. Kebon Bawang, Tanjung Priok, Jakarta Utara	(021) 22435709
9	KAP Drs. Abror	KEP-223/KM.6/2001	Jl. Utan Kayu Raya No. 15 Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 8580074, 98222167

10	KAP Abubakar Usman & Rekan	335/KM.1/2009	Intiland Tower Annexe 7 th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav.32 Jakarta Pusat	(021) 5708084
11	KAP Achsin Handoko Tomo (Pusat)	45/KM.1/2017	Jl. Sisingamangaraja No.26 Lantai Dasar Kebayoran Baru, Jakarta Selatan	(021) 34830982
12	KAP Drs. Adenan	332/KM.1/2008	Jl. Tongkol Raya No. 17 RT 002/005 Kel. Jati, Kec. Pulo Gadung, Jakarta Timur	(021) 4702839
13	KAP Drs. Afrizal SY.	KEP- 659/KM.17/1998	Jl. Kresna II No.8 Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 70795460
14	KAP Afwan	1465/KM.1/2016	Jl. Betung XI No. 390 RT 009 RW 008 Pondok Bambu, Jakarta Timur	(021) 86606185
15	KAP Agus Ubaidillah dan Rekan	386/KM.1/2012	Wisma Staco Lantai 6 Jl. Casablanca Kav.18 Jakarta Selatan	(021) 8298265
16	KAP Agus, Maya & Rekan (Cabang)	754/KM.1/2018	Gedung Graha 415, Lantai Mezzanine Jl. Ciputat Raya No.47, RT 004/006 Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan	(021) 27654566
17	KAP Ahmad Raharjo Utomo	5/KM.1/2012	Jl. Teluk Ratai No.82 A Kompleks AL Rawa Bambu, Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 7807316
18	KAP Aidil Yuzar, S.E., Ak., CPA	288/KM.1/2012	Gedung 47 Lantai 2 Ruang 203 Jl. TB Simatupang No.47 Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan	(021) 78842390
19	KAP Ainul Maksy	15/KM.1/2019	Gedung Granada Regatama R108 Jl. Pariaman 1B, Manggarai, Jakarta Selatan	(021) 22983784
20	KAP Airin Titus, B.Sc., Ak., CA., CPA., BKP	1290/KM.1/2017	Komplek Ruko Roxy Mas D3/22 Lt. 1 Jl. K.H. Hasyim Ashari Kav. 125 Jakarta Pusat	(021) 63858603
21	KAP Drs. Albert Silalahi & Rekan (Pusat)	KEP- 1127/KM.17/1998	Jl. Otista Raya No.30 RT 008 RW 012 Bidara Cina, Jakarta Timur	(021) 22892812
22	KAP Drs. Alfian Riantoni, Ak., CPA	1008/KM.1/2011	Arthaloka Building, 12 th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav.2 Jakarta Pusat	(021) 2512501

23	KAP Ali, CPA	792/KM.1/2013	Jl. Kedoya Raya Blok BB No.9 RT 002 RW 007 Green Garden, Jakarta Barat	(021) 5647362
24	KAP Amachi, Arifin, Mardani & Muliadi	1492/KM.1/2012	Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok B No.3 Jl. LetJend. Suprpto Jakarta Pusat	(021) 42888662
25	KAP Drs. Amin Widjaja Tunggal	KEP- 722/KM.17/1998	Rukan Puri Mas Jl. Pesanggrahan No.168 H Kembangan, Jakarta Barat	(021) 5810949, 5806176
26	KAP Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (Pusat)	477/KM.1/2015	Plaza ASIA, Lantai 10 Jl. Jendral Sudirman Kav.59 Jakarta	(021) 51401340
27	KAP Anderson, Amril & Rekan (Pusat)	594/KM.1/2016	Grand Slipi Tower Lantai 19 Unit 19 E Jl. LetJend S. Parman Kav 22-24, Palmerah, Jakarta Barat	(021) 25674110
28	KAP Anderson, Amril & Rekan (Cabang)	801/KM.1/2017	Jl. Taman Pulo Asem Utara No.24 B RT 007 RW 001, Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 4722906
29	KAP Anderson, Amril & Rekan (Cabang)	802/KM.1/2017	Gedung ILP Center Lantai 3 Ruang 03A Jl. Raya Pasar Minggu No.39A Kel. Pancoran, Kec. Pancoran, Jakarta Selatan	085891301144
30	KAP Andi Ruswandi Wisnu & Rekan	976/KM.1/2017	Sastra Graha Lantai 5 R.509 Jl. Raya Perjuangan No.21 Kebon Jeruk, Jakarta Barat	(021) 5364804
31	KAP Adrianto & Tenggono	305/KM.1/2018	Wisma GKBI Lantai 37 Jl. Jend. Sudirman Kav.28 Jakarta Pusat	(021) 25983337
32	KAP Angelia Lopian	216/KM.1/2013	Perukoan Puri Mutiara Blok-A Kav.53 Jakarta Utara	(021) 65310722
33	KAP Angelina Yansen (Pusat)	791/KM.1/2014	Rasuna Office Park Unit UO-01 Jl. HR. Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan	(021) 83786547
34	KAP Annas Cahyadi	644/KM.1/2015	The Boulevard Unit 1D1	(021) 31991447

			Jl. Fachrudin Raya No.5 Tanah Abang, Jakarta Pusat	
35	KAP Antadaya, Helmiansyah dan Yassirli	35/KM.1/2019	Gedung Menara Salemba Lantai 7 Jl. Salemba Raya No.5 Paseban, Senen, Jakarta Pusat	(021) 3153835
36	KAP Anton Silalahi	KEP-026/KM.6/2002	Jl. Anggrek No.23-D, Rawa Badak Utara, Koja, Jakarta Utara	(021) 8579354, 4302328
37	KAP Anwar & Rekan	665/KM.1/2015	Permata Kuningan Building 5 th Floor Jl. Kuningan Mulia Kav.9 C, Guntur, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 83780750
38	KAP Ardin Silitonga	614/KM.1/2018	Komplek Ruko Green Garden Blok I9 No.45-46 Lantai 3, Jl. Panjang-Kedoya Utara, Kebun Jeruk, Jakarta Barat	(021) 5835898
39	KAP Aria Kanaka & Rekan	832/KM.1/2014	Gedung Sona Topaz Tower Lantai 7 Jl. Jend. Sudirman Kav.26 Jakarta Selatan	(021) 29026677
40	KAP Arianto, CPA	918/KM.1/2014	Graha Sentral Building Lantai 5 Jl. Agung Perkasa IX Blok K.1 No.26-27 Sunter, Jakarta Utara	081295901908
41	KAP Arief Jauhari	58/KM.1/2016	Gedung Graha Utama Lantai 2 Unit #201 Jl. Raya Pasar Minggu No.21 RT 001 RW 001 Pejaten, Jakarta	(021) 7987557 Ext. 203
42	KAP Arif & Glorius	1286/KM.1/2016	Jl. Inovasi No.45, Lenteng Agung, Jagakarsa, Jakarta Selatan	(021) 21798828
43	KAP Arman Eddy Ferdinand & Rekan	1294/KM.1/2017	18 Office Park Building Lantai 20 Unit A Jl. TB Simatupang Kav.18 Jakarta Selatan	(021) 22785388
44	KAP Armanda & Enita (Pusat)	KEP-266/KM.5/2005	Patra Office Tower 18 th Floor, Suite 1827 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.32-34 Jakarta Selatan	(021) 52901209, 99700999

45	KAP Armen, Budiman & Rekan	3/KM.1/2008	Gedung Sandipura Lantai Dasar Jl. KH Abdullah Syafe'i No.19 RT 12 RW 09 Kel. Bukit Duri, Kec. Tebet, Jakarta Selatan	(021) 21282441, 21282442
46	KAP Asep Rahmansyah Manshur & Suharyono (Pusat)	1016/KM.1/2016	Gedung Senatama Lantai 4 Ruang 404 & 406 Jl. Kwitang Raya No.8 Jakarta Pusat	(021) 3154388, 31935439
47	KAP Asvარიwangi dan Rekan	964/KM.1/2017	Jl. Plumpang Semper No.52 Jakarta Utara	081280427667, 08138565960
48	KAP Ayub & Elvi (Pusat)	122/KM.1/2018	Gedung Graha KOPDA Lantai 2 Jl. Warung Buncit No.2 Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Barat	(021) 22790364
49	KAP Drs. Azhar Yacob	KEP- 071/KM.17/1999	Gedung Dana Pensiun Bank Mandiri Lantai 8 Jl. Tanjung Karang Kav.3-4 A Jakarta Pusat	(021) 68920552
50	KAP Drs. Bachsyaini Husein	KEP- 116/KM.6/2001	Jl. Batu Ampar I No.7 RT 013/002 Condet, Jakarta Timur	(021) 78831874
51	KAP Drs. Bakhtiar, S.H.	994/KM.1/2014	Jl. Kelapa Gading Boulevard Blok WE 2 No.3 K Jakarta Utara	(021) 29382766
52	KAP Drs. Bambang Mudjiono & Widiarto	449/KM.1/2009	Gedung Sarana Jaya Lantai III R.301 Jl. Tebet Barat IV No.20, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 8318124
53	KAP Drs. Bambang Sudaryono & Rekan (Pusat)	KEP- 184/KM.17/1999	Jl. Raya Kalimalang Blok E No.4F Lantai 3 Kel. Duren Sawit, Kec. Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 4700635, 86610331
54	KAP Drs. Basri Hardjosumarto, M.Si., Ak. & Rekan (Pusat)	1398/KM.1/2009	Jl. Iskandar Muda No.35 C Lt.3-4 Pondok Indah, Jakarta Selatan	(021) 7900265
55	KAP Basyiruddin & Rekan	106/KM.1/2017	Jl. MT. Haryono Kav.10 Jakarta Timur	(021) 29067221
56	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Pusat)	KEP- 915/KM.1/2014	Jl. Sangihe No.10 Jakarta Pusat	(021) 63863065, 63863067

57	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (Pusat)	155/KM.1/2011	Komplek Majapahit Permai Jl. Majapahit Blok A No.22 Jakarta Pusat	(021) 3845225-48
58	KAP Drs. Bernadi & Rekan (Pusat)	KEP-1193/KM.17/1998	Jl. Cikini Raya No.9 Jakarta Pusat	(021) 2305569
59	KAP Bharata, Arifin, Mumajad & Sayuti (Pusat)	311/KM.1/2012	Jl. Rawa Bambu Raya No.17D Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 7811562
60	KAP Budiandru	601/KM.1/2016	Tower E Lantai EF Kios KE 01-06 Jl. Radar Auri No.1 RT 008 RW 014 Kel. Cibubur, Kec. Ciracas, Jakarta Timur	(021) 22870841
61	KAP Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan (Pusat)	590/KM.1/2007	Konica Building Lantai 5 Jl. Gunung Sahari Raya No.78 Jakarta Pusat	(021) 4258282
62	KAP Bunawan	998/KM.1/2016	Jl. Manyar Permai 4 Blok U3 No.2 Jakarta Utara	(021) 29216767
63	KAP Bustaman, Ezeddin & Putranto (Pusat)	1029/KM.1/2017	Gedung Sentra Kramat Blok B 18 Jl. Kramat Raya No.7-9 Jakarta Pusat	(021) 3156131
64	KAP Drs. Chaeroni & Rekan	9/KM.1/2007	Jl. Anggrek Nelimurni II/ C5 Kemanggisan, Slipi, Jakarta Barat	(021) 5321037
65	KAP Chatim, Atjeng, Sugeng & Rekan (Pusat)	1102/KM.1/2011	Perkantoran Pulo Mas Satu Gedung III Lantai 2 Ruang 8-9 Jl. A. Yani No.2 Jakarta Timur	(021) 47867847
66	KAP Dani Sudarsono dan Rekan	KEP-305/KM.5/2005	Gedung Pulomas Satu G.2 Lantai 3 Ruang 8-9 Jl. A. Yani No.2 Jakarta Timur	(021) 4711122
67	KAP Drs. Daniel Kodirun	KEP-222/KM.6/2003	Penyelesaian Tomang II Blok 45 No.16 Jl. Haji Lebar, Meruya Utara Jakarta Barat	(021) 5843605
68	KAP Drs. Danny Sughanda	KEP-202/KM.17/1999	Wisma Siaga Blok I Lantai 2 Jl. Siaga I No.1 Pasar Minggu Jakarta Selatan	(021) 7983744, 7981786
69	KAP Darmawan Hendang Kaslim & Rekan (Pusat)	566/KM.1/2017	Menara Kadin Indonesia Lantai 27 Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav.2-3 Jakarta Selatan	(021) 5274657

70	KAP Darmawan Hendang Kaslim & Rekan (Cabang)	643/KM.1/2017	Jl. Kayu Jati III No.1, Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 47860050
71	KAP Darmawan Hendang Kaslim & Rekan (Cabang)	879/KM.1/2017	Multi Piranti Graha Lantai 1 Jl. Radin Inten II No.2, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 8632775
72	KAP Deddy Koe	1037/KM.1/2017	Prudential Tower Lantai 20 Jl. Jend. Sudirman Kav.79 Jakarta Pusat	(021) 57957721
73	KAP Devid Putra Arda	38/KM.1/2018	Rusuna Office Park LR-05 Jl. HR. Rasuna Said Jakarta Selatan	08161117231
74	KAP Djoko, Sidik & Indra (Pusat)	959/KM.1/2014	Graha Mandiri Lantai 19 Jl. Imam Bonjol No.61, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 39838734, 39838735
75	KAP Djoko, Sidik & Indra (Cabang)	821/KM.1/2015	Jl. Tebet Dalam 1 No.50 RT 003 RW 001 Tebet Barat, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 8298132, 83706426
76	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang & Ali (Pusat)	42/KM.1/2013	Menara Kuningan Lantai 11 Jl. HR. Rasuna Said Blok X-7 Kav.5 Jakarta Selatan	(021) 30015702
77	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang & Ali (Cabang)	127/KM.1/2013	Jl. Mampang Prapatann VIII No.R 25 B Tegal Parang, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan	(021) 7989085
78	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang & Ali (Cabang)	140/KM.1/2013	Jl. Raya Kali Malang Blok E No.4 F Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 8611845
79	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang & Ali (Cabang)	794/KM.1/2013	Jl. Danau Jempang Blok B3 No.29 Pejompongan, Jakarta Pusat	(021) 57903548
80	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang & Ali (Cabang)	1072/KM.1/2013	Jl. Puri Kembangan No.2 RT 011/005 Kedoya Selatan, Jakarta Barat	(021) 7336160

81	KAP Efrinal & Setiyawan (Cabang)	53/KM.1/2018	Jl. Gandaria Tengah I No.23 E Lantai 3 Kramat Pela, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan	087876834783
82	KAP Dra. Ellya Noorlisyati & Rekan (Pusat)	KEP- 682/KM.17/1998	Jl. Cempaka Putih Tengah No.41 B, RT 001/008 Cempaka Putih Timur, Jakarta Pusat	(021) 4203589
83	KAP Erfan & Rakhmawan (Pusat)	18/KM.1/2014	Gedung Agnesia Lantai 1 Jl. Pemuda No.73 B Jakarta Timur	(021) 4701550
84	KAP Eric Sentosa Hadiwinata	791/KM.1/2013	Mangga Dua Square Lantai 2 Blok A No.126 Jl. Gunung Sahari Raya No.1 Jakarta Utara	(021) 93888949
85	KAP. Dra. Erimurni	KEP- 1126/KM.17/1998	Gedung Regatama Lantai 2 Ruang B 201 Jl. Pariaman No.1B Manggarai, Jakarta Selatan	(021) 8303766
86	KAP Euneke Winarjo	1176/KM.1/2009	Jl. Batu Tulis Raya 18 Lantai 3 Jakarta Pusat	(021) 3442411
87	KAP Drs. F.X. Irwan Tanamas & Rekan	KEP- 595/KM.17/1998	Jl. Petojo Barat IV No.21 A Jakarta Pusat	(021) 6318177
88	KAP Faisal Riza, Ak, CA, CPA	928/KM.1/2014	Jl. Joglo Raya Blok H.7 No.37 Botanic Junction, Jakarta Barat	(021) 5872543
89	KAP Fajar Sutrisno	327/KM.1/2010	Gedung Gajah Blok AE Lantai 2 Jl. Dr. Saharjo No.111, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 8303588
90	KAP Drs. Ferdinand & Rekan	365/KM.1/2017	Jl. Danau Sunter Selatan, Komplek Royal Sunter Blok F No.41-42 Jakarta Utara	(021) 6513434
91	KAP Ferdy Amora	691/KM.1/2018	The Bellagio Residence & Mall Unit LG-05 Kel. Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan	081310209553
92	KAP Firmansyah	33/KM.1/2015	Jl. Bambu Aur A11 No.11 Bojong Indah, Jakarta Barat	(021) 58355822
93	KAP Freddy Budiono	KEP- 439/KM.6/2003	Jl. Sunter Indah Raya KA I/12 Jakarta Utara	(021) 65308305
94	KAP Freddy dan Rekan	74/KM.1/2015	Ruko Malaka Country Blok D	(021) 86613170

			Jl. Malaka Merah IV No.2 Pondok Kopi, Jakarta Timur	
95	KAP Gani Sigiro & Handayani	682/KM.1/2013	Sampoerna Strategic Square, South Tower Lvl 25 Jl. Jend. Sudirman Kav.45-46 Jakarta Pusat	(021) 57952700
96	KAP Gatot Permadi, Azwir & Abimail (Pusat)	40/KM.1/2013	Grand Slipi Tower Lantai 42 D Jl. S. Parman Kav.22-24 Jakarta Barat	(021) 29252122
97	KAP Gatot Permadi, Azwir & Abimail (Cabang)	666/KM.1/2013	Jl. Sirsak No.32 RT 008/007, Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan	(021) 78887601
98	KAP Gatot Permadi, Azwir & Abimail (Cabang)	327/KM.1/2015	Kebayoran Lama Plaza 194 A Jl. S. Parman Kav.22-24 Jakarta Selatan	(021) 7260039
99	KAP Gideon Adi dan Rekan	1158/KM.1/2013	Plaza Sentral Lantai 7 Jl. Jend. Sudirman Kav.47 Jakarta Selatan	(021) 5702629
100	KAP Gifar & Ambri	723/KM.1/2018	Nariba Dua Lantai 3 Jl. TB Simatupang 49, Pasar Rebo, Jakarta Timur	(021) 22877149
101	KAP Griselda, Wisnu & Arum (Pusat)	1034/KM.1/2010	Komplek Perkantoran Harmoni Mas Jl. Garuda No.80 N, Kemayoran, Jakarta Pusat	(021) 4206833
102	KAP Gunawan & Rekan	163/KM.1/2018	SME Tower Lantai 10 Jl. Gatot Subroto Kav.94 Jakarta Selatan	(021) 21789190
103	KAP Habib Basuni dan Heryadi (Cabang)	679/KM.1/2018	Jl. Sunan Drajat No.2B RT 02 RW 05 Kel Jati, Kec. Pulo Gadung, Jakarta Timur	081252353572
104	KAP Hadibroto & Rekan	1059/KM.1/2017	UOB Plaza Lantai 31 Unit 1A Jl. M.H. Thamrin Kav.8-10 Jakarta Pusat	(021) 29932131
105	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Pusat)	116/KM.1/2009	Wisma Staco Lantai III Suite 3D Jl. Casablanca Kav.18 Jakarta Selatan	(021) 8317046-49
106	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cabang)	443/KM.1/2009	Jl. Ciputat Raya No.11, Pondok Pinang, Jakarta Selatan	(021) 29042480
107	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (Pusat)	209/KM.1/2008	Jl. Wijaya II No.79, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan	(021) 7235656

108	KAP Handoko & Suparmun	KEP-204/KM.6/2003	Rukan Exclusive Blok G No.20, Bukit Golf Mediterania, Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara	(021) 56945977, 56945978
109	KAP Harris dan Gindo	185/KM.1/2012	Tower Edelweis Bassura City Lt. 17 Blok E/17/AE Apartemen Bassura City Jl. Basuki Rahmat No.1 A Jakarta Timur	(021) 22866526
110	KAP Haryono, Junianto & Asmoro	856/KM.1/2017	Rukan Sentra Pemuda Kav.18 Jl. Pemuda No.61 Jakarta Timur	(021) 4755832, 4755840
111	KAP Haryo Tienmar	KEP-264/KM.17/1999	Jl. Bauran Raya No.2 Bauran, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86603743
112	KAP Heliantono & Rekan (Pusat)	KEP-093/KM.6/2001	Aminta Plaza 7 th Floor Suite 704 Jl. TB. Simatupang Kav.10 Jakarta Selatan	(021) 7661348, 7661349
113	KAP Hendra Gunawan	381/KM.1/2017	Jl. Daan Mogot Raya No.20P RT10 RW03 Jelambar, Grogol Petamburan, Jakarta Barat	(021) 56967638
114	KAP Hendrawinata Hanny Erwin & Sumargo (Pusat)	678/KM.1/2017	Intiland Tower 18 th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav.32 Jakarta Pusat	(021) 5712000
115	KAP Hendrik & Rekan	201/KM.1/2017	Plaza Marein Lantai 17 Jl. Jend. Sudirman Kav.76-78, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 57935980
116	KAP Hendry & Kasman	1203/KM.1/2017	Menara Prima Lantai 10, Unit J Jl. DR. Ide Anak Agung Gde Agung Blok 6.2 Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan	(021) 22513787
117	KAP Hedriyanto Halim	393/KM.1/2011	Belmont Residence Tower Everest Lt.3 Unit K3-01 Jl. Lapangan Bola, Meruya Ilir, Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat	(021) 29544545
118	KAP Herman, Dody, Tanumihardja & Rekan (Pusat)	KEP-256/KM.6/2004	The Belezza Office Tower Lt.15 Unit 02 Jl. Letjend Soepono No.34 Grogol Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan	(021) 25675991, 29503738

119	KAP Herman, Dody, Tanumihardja & Rekan (Cabang)	KEP-398/KM.6/2004	Wisma 63 Jl. Kebon Raya II No.63 Duri Kupa, Jakarta Barat	(021) 5604452
120	KAP Drs. Heroe, Pramono & Rekan	KEP-243/KM.6/2001	Jl. Prof. Dr. Supomo, SH. No.3 Tebet, Jakarta Selatan	(021) 8303044, 8303060
121	KAP Hertanto, Grace Karunawan	929/KM.1/2014	Palma Tower Lantai 18 Lot F&G Jl. RA. Kartini II-S Kav.06 TB. Simatupang, Cilandak, Jakarta Selatan	(021) 75930431, 75930432
122	KAP Heru, Saleh, Marzuki & Rekan	367/KM.1/2018	Jl. Terusan I Gusti Ngurah Rai No.5 Kel. Pondok Kopi, Kec. Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86614716
123	KAP Husni, Mucharam & Rasidi	KEP-662/KM.17/1998	The Royal Palace Blok C-18 Jl. Dr. Soepomo, SH No.178A Jakarta Selatan	(021) 8351868
124	KAP Ichwan Kurniawan & Rekan	436/KM.1/2014	Gedung Graha Badan Koordinasi & Kebijakan Kesejahteraan Sosial Lantai 1, Jl. Salemba Tengah No.51, Paseban, Senen, Jakarta Pusat	(021) 21393822
125	KAP Ilham	1036/KM.1/2017	Jl. KH. Abdullah Syafei No.27A RT01 RW01 Manggarai Selatan, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 21282318
126	KAP Irfan, Abdulrahman Hasan Salipu dan Darmawan	45/KM.1/2018	Jl. Surilang No.06A, RT03 RW01 (samping SMPN 223) Gedong Pasar Rebo, Cawang, Jakarta Timur	(021) 8004845, 8441871
127	KAP Irvan, S.E., CPA	909/KM.1/2017	WTC Mangga Dua Lt.2 Blok C No.41-42 Jl. Mangga Dua Raya No.8 Jakarta Utara	(021) 29986720
128	KAP Irwan	1230/KM.1/2017	Jl. Mangga Besar IV Utara No.7H, Taman Sari, Jakarta Barat	(021) 7392222
129	KAP Ishak, Saleh, Soewondo & Rekan	KEP-268/KM.6/2003	Rasuna Office Park RO-03 Komplek Rasuna Epicentrum Jl. HR. Rasuna Said, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 72792185, 8613573, 83786293

130	KAP Iskandar Pane	764/KM.1/2015	Jl. RC. Veteran No.12 C, RT11/RW1, Bintaro Pesanggrahan, Jakarta Selatan	(021) 73691999
131	KAP Ispiady & Dande	1261/KM.1/2017	Ciputat Raya No.14 B Lt.2 Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan	(021) 7506422
132	KAP Iwan Siswandi, M.Ak.	1422/KM.1/2011	Jl. Kelapa Cengkir Barat III Blok FJ1 No.12, Kelapa Gading, Jakarta Utara	(021) 22455791
133	KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan Rekan (Pusat)	1418/KM.1/2012	Perkantoran Sentra Kramat Jl. Kramat Raya Blok A.11 No.7-9 Jakarta Pusat	(021) 3910600, 3910580
134	KAP Jansen & Rekan	612/KM.1/2018	Gedung Jaya 7 th Floor, Jl. M.H. Thamrin No.12, Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 3927438
135	KAP Jenny A. & Kristina PR.	920/KM.1/2010	Jl. Latuharhary No.8, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 3902981, 3914586
136	KAP Jeptha, Nasib & Junihol (Pusat)	743/KM.1/2015	Gedung Menara Hijau Lantai 9 Ruang 906 Jl. MT. Haryono Kav.33 Jakarta	(021) 7985891
137	KAP Jeri Anwar	363/KM.1/2018	Gedung MTH Square Lantai 2 R.216 Jl. Otista Raya No.390 Kp. Melayu, Jatinegara, Jakarta Timur	-
138	KAP Jimmy Budhi & Rekan	KEP-315/KM.6/2004	Intiland Tower Lantai 20 Jl. Jend. Sudirman Kav.32, Karet Tengsin, Tanah Abang, Jakarta Pusat	(021) 57956789
139	KAP Joachim Poltak Lian & Rekan (Pusat)	696/KM.1/2015	Graha Mandiri Lantai 24 Jl. Imam Bonjol No.61 Jakarta Pusat	(021) 3927208, 3927212
140	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Pusat)	951/KM.1/2010	Jl. Pluit Raya 200 Blok V No.1-5 Jakarta Utara	(021) 6617155
141	KAP Johannes Juara & Rekan (Pusat)	789/KM.1/2014	Plaza Sentral Lantai 18 Jl. Jend. Sudirman Kav.47 Jakarta	(021) 5743025
142	KAP Jojo Sunarjo & Rekan (Pusat)	440/KM.1/2013	Gedung Dewan Pers Lantai 5 Jl. Kebon Sirih No.32-34 Jakarta Pusat	(021) 3506192

143	KAP Drs. Joseph Susilo	KEP-720/KM.17/1998	Jl. AM. Sangaji No.48 Petojo Utara, Gambir, Jakarta Pusat	(021) 63853535
144	KAP Juhana Adiwisastro & Rekan	546/KM.1/2017	Komplek Mutiara Taman Palem Blok B7 No.23 Jl. Outer Ring Road Kamal, Cengkareng Timur, Cengkareng, Jakarta Barat	(021) 54350202
145	KAP Juliawati	1004/KM.1/2009	Jl. Pluit Karang Utara Raya No.18D Lantai 2, Muara Karang, Pluit, Jakarta Utara	(021) 6626623
146	KAP Junaedi, Chairul & Rekan	155/KM.1/2018	Jl. Raya Kebayoran Lama No.194 Blok B3 Jakarta Selatan	(021) 7235066, 7235067
147	KAP Justinus A. Sidharta	1227/KM.1/2011	Komplek Mutiara Taman Palem Blok A19 No.30 Jl. Kamal Raya (Outer Ring Road), Cengkareng, Jakarta Barat	(021) 54350431, 44387528
148	KAP Drs. Juswar & Rekan	KEP-272/KM.17/1999	Jl. Persatuan Guru No.25 Petojo, Jakarta Pusat	(021) 3806545
149	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Pusat)	588/KM.1/2008	The Royal Palace Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No.178A-C29 Jakarta Selatan	(021) 8313861
150	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Cabang)	1073/KM.1/2013	Gedung Majapahit Permai Blok B 103-104 Jl. Majapahit No.18-20 Jakarta Pusat	(021) 3807530, 3850121
151	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Cabang)	878/KM.1/2017	Taman Meruya Blok M/60 Jakarta Barat	(021) 22542819
152	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Cabang)	1165/KM.1/2017	18 th Office Park A Lt.20 Jl. TB. Simatupang No.18 Jakarta Selatan	(021) 22708292, 22708297
153	KAP Drs. Kartoyo & Rekan (Pusat)	KEP-1195/KM.17/1998	Jl. Jati Padang Raya No.99A RT003/004, Jati Padang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 7801710, 7804172
154	KAP Kartoyo & Rekan (Cabang)	37/KM.1/2015	Ruko Kebayoran Centre Blok A Lt. 4 R 404 Kebayoran Lama Utara, Jakarta Selatan	(021) 27081311

155	KAP Kokasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo & Rekan	854/KM.1/2015	Cyber 2 Tower 20 th Floor Unit D, E, F Jl. HR. Rasuna Said Blok X-5 Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 25539200
156	KAP Krisnawan, Nugroho & Fahmy (Pusat)	367/KM.1/2017	Patra Office Tower 18 th Floor, Suite 1836 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.32-34 Jakarta Selatan	(021) 52900212
157	KAP Kristianto, Tarigan & Margana	1132/KM.1/2017	Jl. Cililitan Besar No.11 RT 009 RW 001, Makassar, Jakarta Timur	08112576110
158	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	946/KM.1/2015	Gedung Arva Lantai 5 Jl. RP. Soeroso No.40, Gondangdia, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 3917588, 21393318
159	KAP Kusmadi Rifay, S.E., Ak., M.M., CPA	857/KM.1/2012	Jl. Pemuda Raya 94D Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 45875183
160	KAP Labib Y Wardiman & Rekan	405/KM.1/2011	ILP Center Building Lantai 2-05 Jl. Raya Pasar Minggu No.39A Jakarta Selatan	(021) 7971288, 79190570
161	KAP Leonard, Mulia & Richard (Pusat)	KEP- 657/KM.17/1998	Jl. Hayam Wuruk No.3W-3V Jakarta Pusat	(021) 3458491
162	KAP Leonard Pangaribuan	1016/KM.1/2017	R.E Office Lt.1 Jl. Lontar Raya Kav.322 Tanjung Duren Utara, Grogol Petamburan, Jakarta Barat	(021) 56968119, 56968335
163	KAP Liasta, Nirwan, Syafuruddin & Rekan (Pusat)	34/KM.1/2012	Jl. Utan Kayu Raya No.25, Matraman, Jakarta Timur	(021) 85900078
164	KAP Liasta, Nirwan, Syafuruddin & Rekan (Cabang)	100/KM.1/2012	Multi Piranti Graha Jl. Raden Inten 2 Jakarta Timur	(021) 8640188
165	KAP Lukito Darmawan	720/KM.1/2014	Jl. Joglo Raya No.32 D RT 007 RW 003, Srengsengan, Kembangan, Jakarta Barat	(021) 58904493
166	KAP Luqman & Sarifuddin	402/KM.1/2017	Gedung Imajaya Lantai 3	(021) 75904584

			Jl. RS. Fatmawati No.1D, Cilandak, Jakarta Selatan	
167	KAP M. Idris	244/KM.1/2018	Komplek Pertani Jl. Pertani 1 No.18B Duren Tiga, Pancoran, Jakarta Selatan	(021) 22791024
168	KAP M. Yasin, Toni Ratim, Sumijono	847/KM.1/2016	Grand Wijaya Center Blok F No.41 Lantai 2 R6 Jl. Wijaya II, Pulo, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan	(021) 7237386
169	KAP Mahsun, Nurdiono, Kukuh & Rekan	399/KM.1/2018	Pondok Indah Office Tower 1 Lt. 12A Suite 12A10-11 Jl. Sultan Iskandar Muda Kav.V-TA Jakarta Selatan	(021) 7697428
170	KAP Maksum, Suyamto & Hirdjan	353/KM.1/2014	Jl. Kaji No.2 B-5, Petojo Utara, Jakarta Pusat	(021) 63852854
171	KAP Matheus Tjahja Saputra	1181/KM.1/2017	Jl. Garuda VII G 6/ 14 Pulogebang, Jakarta Timur	(021) 48702826
172	KAP Maurice Ganda Nainggolan & Rekan	300/KM.1/2017	Epiwalk Office Suite 6 th Floor Unit B640 Komplek Rasuna Epicentrum Jl. HR. Rasuna Said Kuningan, Jakarta Selatan	(021) 29912272, 29912473
173	KAP Medina, Ratna	1030/KM.1/2012	Gedung Thamrin City Lt.7 Blok OS No.35 Jl. Thamrin Boulevard, Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat	(021) 31997529
174	KAP Michelle Kristian	186/KM.1/2012	Ruko City Square Blok F No.11 Jl. Peta Selatan, Kalideres, Jakarta Barat	(021) 22520274
175	KAP Mirawati Sensi Idris (Pusat)	1353/KM.1/2016	Intiland Tower Lt.7 Jl. Jend. Sudirman Kav.32, Karet Tengsin, Tanah Abang, Jakarta Pusat	(021) 5708111
176	KAP Mirawati Sensi Idris (Cabang)	368/KM.1/2017	Solis Building Jl. Arjuna Utara No.10 Blok A Kav.10 Tanjung Duren Selatan, Jakarta Barat	(021) 29501180
177	KAP Mirawati Sensi Idris (Cabang)	369/KM.1/2017	Gedung Perkantoran Pulo Mas Satu Gedung 4 Lt.1 Ruang 4 Jl. A. Yani No.2, Pulomas, Jakarta Timur	(021) 22473173

178	KAP Mirawati Sensi Idris (Cabang)	799/KM.1/2017	Gedung Satrio Tower Lantai 5 Jl. Dr. Satrio No.C4 Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 25982152, 25982153
179	KAP Morhan dan Rekan	696/KM.1/2013	General Tower Lt.8, Gran Rubina Business Park Suite EFGH, Kawasan Epicentrum Jl. HR. Rasuna Said, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 29115611
180	KAP Muchram & Rekan	399/KM.1/2013	Apartemen Kebagusan City Tower Chrysant No.1 KC12 Jl. Baung Raya, TB Simatupang, Jakarta Selatan	(021) 29326720
181	KAP Muhammad Danial	298/KM.1/2011	Jl. Melati No.75 Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 7808040
182	KAP Mulyawati, Rini & Rekan	KEP-434/KM.17/2000	Jl. Agung Niaga III Blok G III No.47 Sunter Podomoro, Jakarta Utara	(021) 6519370, 6511824
183	KAP Nugroho & Rekan	364/KM.1/2006	Gedung Lina Lt.2 Ruang 204 Jl. HR Rasuna Said Kav.B-7 Setiabudi, Kuningan, Jakarta Selatan	(021) 52920528
184	KAP Ojak Lumban Gaol	154/KM.1/2015	Jl. Batu Ampar III No.5A Batu Ampar, Kramat Jati, Jakarta Timur	(021) 80898849
185	KAP Panata dan Rekan	803/KM.1/2018	Graha ADBD Jl. Warung Buncit No.101 Unit 7 Jakarta Selatan	(021) 22791533
186	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan (Pusat)	855/KM.1/2017	UOB Plaza Lt.30 & 42 Jl. MH. Thamrin Lot 8-10 Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat	(021) 29932121, 3144003
187	KAP Peters, Taufik & Rekan	KEP-084/KM.17/1999	Jl. Rajawati Timur II No.61 Jakarta Selatan	(021) 7985044
188	KAP Pieter, Uways & Rekan	KEP-389/KM.6/2003	Graha Piesta Ground Floor Jl. Warung Buncit Raya No.12 Warung Jati Barat, Jakarta Selatan	(021) 78840777, 78840909
189	KAP Pupung Heru	1035/KM.1/2017	Jl. Tebet Timur Dalam Raya No.69A Lt.3 Tebet, Jakarta Selatan	(021) 22083579

190	KAP Purba Lauddin & Rekan	680/KM.1/2012	Jl. Rudal Raya Blok M No.12, Lt.2&3 Kav. Hankam, Joglo, Jakarta Barat	(021) 58905207
191	KAP Purboyo Adhi Purnomo	879/KM.1/2016	The Bellezza Permata Hijau Shopping Arcade 2 Lt.2 Suite i-15 Jl. Letjend Soepeno No.34 Jakarta Selatan	(021) 30066890
192	KAP Purwanto, Sungkoro & Surja (Pusat)	603/KM.1/2015	Indonesia Stock Exchange Building Tower II, 7 th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav.52-53 Jakarta	(021) 52895000
193	KAP Putra Dudit Sinaga	690/KM.1/2018	Jl. Pustaka No.3 Kayu Putih, Pulo Gadung, Jakarta Timur	(021) 4750615, 4711918
194	KAP Drs. R. Angka Wijaya	KEP-250/KM.6/2001	Jl. Paseban Raya No.61 A Jakarta Pusat	(021) 3908801
195	KAP Drs. R. Sunaryono, M.M., CPA	1060/KM.1/2017	Wisma IWI Lantai 3 Suite 308 Jl. Arjuna Selatan Kav.75 Kebon Jeruk, Jakarta Barat	(021) 5330260, 5330272
196	KAP R. Tambunan	365/KM.1/2018	Gading Griya Lestari Blok F3 No.4 Kelapa Gading, Jakarta Timur	081294299306
197	KAP Raja Nainggolan	530/KM.1/2018	Jl. Malaka Raya No.1A, RT 18 RW 07, Malaka Sari, Duren Sawit, Jakarta Timur	081316610108
198	KAP Rama Wendra (Pusat)	KEP-353/KM.6/2004	The Manhattan Square Mid Tower Lt.18 Jl. TB Simatupang Kav.1S Jakarta Selatan	(021) 29407239
199	KAP Rama Wendra (Cabang)	376/KM.1/2017	MTH Square Lt.2 R.209 Jl. MT Haryono Kav.10 Bidara Cina, Jatinegara, Jakarta Timur	(021) 29067248
200	KAP Drs. Ranto	565/KM.1/2017	Jl. Bangunan Barat No.32 Kayu Putih, Pulogadung, Jakarta Timur	(021) 47865565
201	KAP Ratna Widjaja	KEP-162/KM.6/2002	Ruko Kembangan Indah No.168 F Lantai 2 Jl. Kembangan Raya, Jakarta Barat	(021) 5806282, 5828355
202	KAP Razikun Tarkosunaryo	724/KM.1/2010	MUC Building 6 th Floor Jl. TB Simatupang 15, Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan	(021) 78837111

203	KAP Rixon Nainggolan & Rekan	961/KM.1/2011	Komplek Perkantoran Cahaya Gedong Jl. Taiman Raya No.12, Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur	(021) 22819446
204	KAP Richard Risambessy & Rekan (Cabang)	31/KM.1/2019	Jl. Salemba Tengah No.12A, Paseban, Senen, Jakarta Pusat	(021) 3918784, 3918785
205	KAP Richard Risambessy & Rekan (Cabang)	376/KM.1/2008	ITC Cempaka Mas, Plaza Barat Lantai IX No.10A Jl. Letjen. Suprpto, Jakarta Pusat	(021) 42888628, 49783696
206	KAP Rio Simonangkir	1164/KM.1/2017	Rumah Hobi (Ruang 2B) Jl. Kemang 1 No.11, Bangka RT 010/001 Mampang Prapatan, Jakarta Selatan	(021) 7196308
207	KAP Drs. Rishanwar	KEP-634/KM.17/1998	Jl. Waru No.20B Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 29486320
208	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (Pusat)	962/KM.1/2012	Grand Slipi Tower Lantai 8 Unit A Jl. Letjend. S. Parman Kav 22-24 Slipi, Jakarta Barat	(021) 53679807, 53679808
209	KAP Dra. Rosalia Hawani, MM & Rekan	KEP-059/KM.6/2004	Jl Keagungan No.60 RT 002 RW 006 Keagungan, Taman Sari, Jakarta Barat	(021) 63853649
210	KAP Robby Danang Budi	162/KM.1/2018	Jl. Tebet Timur Dalam No.69A RT 1 RW 6 Tebet Timur, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 53679807, 53679808
211	KAP Robert Ricker, S.E., Ak., M.M., CPA	189/KM.1/2018	Ruko Taman Pondok Kelapa Raya Blok B No.4 Jl. Pondok Kelapa Raya RT 001/001 Pondok Kelapa, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 21386697
212	KAP Ruddy Hermawan, BAP	KEP-234/KM.6/2002	Jl. Gading Kirana Barat IX Blok C 10 No.7 Kelapa Gading, Jakarta Utara	(021) 45874022-27
213	KAP Rudy Hedianton S.	816/KM.1/2015	Pulomas Office Park Jl. Ahmad Yani By Pass Kav.1 Gedung 2 Lt.1 No.1 Jakarta Timur	(021) 22861473
214	KAP S. Kristiaji	75/KM.1/2015	Ruko Grand Pasar Minggu No.88i Lt.1 Jakarta Selatan	(021) 29048687

215	KAP S. Mannan, Ardiansyah dan Rekan (Pusat)	93/KM.1/2012	Edugate Building Suite G Jl. RS. Fatmawati No.99, Cilandak Barat, Jakarta Selatan	(021) 7669525, 7669082
216	KAP S. Mannan, Ardiansyah dan Rekan (Cabang)	1430/KM.1/2012	Jl. Tebet Timur Dalam VI No.3A Jakarta Selatan	(021) 83795800
217	KAP S. Mannan, Ardiansyah dan Rekan (Cabang)	43/KM.1/2013	Jl. Rawa Bambu Raya No.B6, Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 78832340
218	KAP Safril dan Pangki	935/KM.1/2012	Ruko Artha Gading Niaga Blok C No.26 Jl. Boulevard Artha Gading, Kelapa Gading, Jakarta Utara	(021) 45856785
219	KAP Sahat MT & Rekan	220/KM.1/2018	Wisma Sarinah Lantai 3 Jl. Majapahit No.8, Petojo Selatan, Gambir, Jakarta Pusat	(021) 3452285
220	KAP Sahat, Handoko dan Rekan (Pusat)	613/KM.1/2017	Sentra Bisnis Artha Gading Niaga Blok E No.9 Jl. Boulevard Artha Gading, Kelapa Gading, Jakarta Utara	(021) 458528845, 45861183
221	KAP Sandra Kristani	823/KM.1/2015	Ruko Perum Greenville Blok AL No.1C Duri Kepa, Kebon Jeruk, Jakarta Barat	(021) 25561997
222	KAP Satrio Bing Eny & Rekan (Pusat)	89/KM.1/2017	The Plaza Office Tower Lantai 32 Jl. M.H. Thamrin Kav.28-30 Jakarta Pusat	(021) 50818000
223	KAP Drs. Selamat, Ak., BAP	1081/KM.1/2011	Wisma Tigris Lantai 4 Jl. Batu Ceper No.19 DEF Jakarta Pusat	(021) 34832971
224	KAP Shohibul, Kaslani, Komariantanto & Santosa	718/KM.1/2016	Gedung Multipiranti Graha Lantai 1 Jl. Raden Inten 2 No.2 Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 22857998, 862782
225	KAP Siddharta Widjaja & Rekan	916/KM.1/2014	Wisma GKBI Lantai 33 Jl. Jend. Sudirman Kav.28 Jakarta Pusat	(021) 5742333, 5742888

226	KAP Sigit Sunarno	484/KM.1/2018	Menara Cakrawala Lt.12 Jl. M.H. Thamrin No.9 RT02 RW01 Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 31923893
227	KAP Sinarahardja	366/KM.1/2017	Jl. Paradise Timur Raya Blok G II/14 Sunter Agung, Jakarta Utara	(021) 6506336
228	KAP Drs. Sjarifuddin Chan	1512/KM.1/2011	Jl. Raya Bogor No.18 Unit A5 Kramat Jati, Jakarta Timur	(021) 8006816
229	KAP Slamet Riyanto, Aryanto & Rekan	227/KM.1/2016	Ruko Fatmawati Blok B-11 Jl. RS. Fatmawati No.50 Jakarta Selatan	(021) 7514054
230	KAP Sodikin & Harijanto (Cabang)	700/KM.1/2013	Gedung Pembina Graha Lantai 3 Ruang 325 Jl. DI Panjaitan No.45, Rawabunga, Jatinegara, Jakarta Timur	(021) 85908969
231	KAP Soejatna, Mulyana & Rekan	KEP-644/KM.17/1998	Kompleks Rukan Taman Meruya Blok M No.78 Jakarta Barat	(021) 5868275
232	KAP Sriyadi Elly Sugeng & Rekan	786/KM.1/2014	Rukan Tanjung Mas Raya Blok B1 No.22 RT 002 RW 01 Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan	(021) 7803438, 7803430
233	KAP Stefanus Heru Santosi	1252/KM.1/2017	Gedung Granada Regatama Jl. PARIAMAN No.1b Suite 107 RT 02/010 Pasar Cimanggis, Setiabudi, Jakarta Selatan	081316906061
234	KAP Drs. Subijanto Tjahjo	KEP-703/KM.17/1998	Rukan Graha Cempaka Mas Blok D-28 Jl. Letjen. Suprpto Jakarta Pusat	(021) 4206934, 4207371
235	KAP Sudin & Rekan	934/KM.1/2012	Jl. Raya Raden Inten No.5 D Lantai 3 RT 008 RW 015 Buaran, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86606933
236	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Pusat)	KEP-708/KM.17/1998	Jl. Pinang Raya No.25, Rawamangun, Jakarta Timur	(021) 4892234, 4701291
237	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cabang)	469/KM.1/2016	Jl. Garuda No.70 Kemayoran, Jakarta Pusat	(021) 42880644
238	KAP Suherfi & Abadi	977/KM.1/2017	Gedung Sarana Jaya Tebet Lantai II No.204A Jl. Tebet Barat IV No.20 Jakarta Selatan	(021) 22983290

239	KAP Sukrisno Sarwoko dan Sandjaja	665/KM.1/2013	Ruko Central Green Ville No.2R Jl. Tanjung Duren Barat, Jakarta Barat	(021) 5640284, 5632808
240	KAP Sulaimin & Rekan	76/KM.1/2007	Jl. KH. Hasyim Ashari No.7 Petojo Utara, Gambir, Jakarta Pusat	(021) 6333071
241	KAP Suparman Bambang Ghanis	1107/KM.1/2016	Rukan 1/BB 08 Jl. Ciputat Raya No.40 RT001 RW007 Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan	(021) 86607259
242	KAP Drs. Surjadi	203/KM.1/2017	Jl. Karang Anyar Raya 55 Komp. Karang Anyar Permai Blok B/14 Jakarta Pusat	08161155275
243	KAP Drs. Suryanto Gunawan	KEP- 973/KM.17/1998	Jl. Jelambar Madya Barat 2 No.499 Jakarta Barat	(021) 5662094
244	KAP Susanti Adiwinata	1253/KM.1/2017	Patra Jasa Office Tower – Room 1708 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.32-34 Jakarta Selatan	(021) 52900275
245	KAP Susilo & Rekan	124/KM.1/2018	Jl. Pangeran Antasari No.21A Cipete, Jakarta Selatan	(021) 7691906
246	KAP Drs. Sutopo Insja	KEP- 027/KM.6/2002	Komplek Daan Mogot Baru Blok LC 1 No.3 Jakarta Barat	(021) 5445078
247	KAP Syarief Basir & Rekan	KEP- 086/KM.6/2003	Graha SBR Lantai 1 & 2 Jl. Tanjung Barat Raya No.146 Jakarta Selatan	(021) 7820681, 7820682
248	KAP Drs. Syarnubi, Ak	366/KM.1/2015	SPBU 34-14401 Lt.2 Jl. Pluit Raya Selatan, Jakarta Utara	(021) 6604372
249	KAP Tandiawan	543/KM.1/2017	Jl. Ir. H. Juanda III No.30A Lt.3 Jakarta Pusat	(021) 55954735
250	KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan (Pusat)	622/KM.1/2016	Prudential Tower Lantai 17 Jl. Jend. Sudirman Kav.79 Jakarta Selatan	(021) 57957300
251	KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (Pusat)	241/KM.1/2015	World Trade Centre 3 Lantai 33-43 Jl. Jend. Sudirman Kav.29-31 Jakarta Selatan	(021) 5212901

252	KAP Tanuwijaya	142/KM.1/2017	Rukan Mitra Sunter Boulevard B/18 Lantai 3 Sunter Jaya, Tanjung Priok, Jakarta Utara	(021) 6514377
253	KAP Tasnim, Fardiman, Sapuan, Nuzuliana, Ramdan & Rekan	KEP-642/KM.1/2018	Menara Kadin Indonesia Lantai 9 Unit F Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav.2-3 Jakarta Selatan	(021) 5274426
254	KAP Teguh Heru & Rekan (Pusat)	579/KM.1/2012	Wisma THI Lantai 2 Jl. K.H, Abdullah Syafei No.11 Lapangan Ros, Tebet, Jakarta Selatan	(021) 83791337, 8356143
255	KAP Teguh Pribadi & Rekan	449/KM.1/2007	Jl. Balikpapan Raya No.4 Petojo Utara, Gambir, Jakarta Pusat	(021) 63864363, 6321674
256	KAP Tendy Wato & Ifen Tjhai	602/KM.1/2013	Jl. Kelapa Kopyor Barat III Blok CG I No.1 Kelapa Gading Permai, Jakarta Utara	(021) 4531401, 4531394
257	KAP Teramihardja, Pradhono & Chandra (Pusat)	487/KM.1/2011	AXA Tower Lantai 27 Suite 03 Jl. Prof. Dr. Satrio Kav.18, Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 30056267, 30056270
258	KAP Drs. Thomas Suharsono Wirawan & Rekan	KEP-100/KM.6/2003	Jl. Lodan No.2 Blok B9 Jakarta Utara	(021) 6928049, 6928793
259	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (Pusat)	1305/KM.1/2009	Jl. Matraman Raya No.85 RT 001 RW 005 Palmeriam, Matraman, Jakarta Timur	(021) 85908084, 29360515
260	KAP Tjahjadi & Tamara	486/KM.1/2011	Centennial Tower Lantai 15 Unit B Jl. Gatot Subroto No.27 Kav.24-25 RT 2/RW 2 Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 22958353
261	KAP Tjahjo, Machdjud Modopuro & Rekan (Pusat)	KEP-1021/KM.17/1998	Gedung Yayasan Purna Bhakti (YARNATI) Lantai III Ruang 307 Jl. Proklamasi No.44, Pegangsaan, Menteng, Jakarta Pusat	(021) 3151534
262	KAP Tjhin Tjiap Lung & Rekan	158/KM.1/2012	Jl. Mandala Utara No.604, Tomang, Jakarta Barat	(021) 5659666, 56942645

263	KAP Drs. Tommy Santoso	KEP-253/KM.17/1999	Jl. Jembatan III No.36 FE, FG Komplek Ruko Taman Indah, Jakarta Utara	(021) 6611760, 6611057
264	KAP Tony, S., S.E., Ak., CA., CPA	701/KM.1/2015	Jl. Kaji No.1G Gambir, Petojo Utara, Jakarta Pusat	(021) 6322420
265	KAP Trisno, Adams & Rekan (Pusat)	861/KM.1/2010	Jl. Cideng Timur No.26 Petojo Utara, Jakarta Pusat	(021) 6326286
266	KAP Trisno, Adams & Rekan (Cabang)	922/KM.1/2010	Jl. Biak No.18 Roxy Jakarta Pusat	(021) 63863277
267	KAP Trisnowati & Mariati	KEP-433/KM.6/2003	Wisma PEDE Lantai 1 Ruang A.103 Jl. Letjen MT. Haryono Jakarta	(021) 83700304
268	KAP Umaryadi, Ak., CPA	798/KM.1/2017	Jl. Srengseng Raya No.3 RT01/RW08 Kembangan, Jakarta Barat	(021) 58902691
269	KAP Usman & Rekan	KEP-936/KM.17/1998	Jl. Panjang No.1 Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan	(021) 7233119, 7237919
270	KAP Utoyo, Widyasari & Iwan	787/KM.1/2010	Jl. Mangga I Blok B No.3A Duri Kepa, Jakarta Barat	(021) 29414638
271	KAP Waljono, CPA	590/KM.1/2013	Jl. Cipinang Jaya I No.15 Jakarta Timur	(021) 85908965
272	KAP Waryono dan Mennix (Cabang)	73/KM.1/2018	Thamrin City, Unit Bisnis Lantai 7 Unit 726 Jl. Thamrin Boulevard, Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat	(021) 29625609, 29625610
273	KAP Weddie Andriyanto & Muhaemin (Pusat)	177/KM.1/2012	Griya D'Ros Lantai 1 Jl. Abdullah Syafei No.1, RT 005 RW 001 Tebet, Jakarta Selatan	(021) 83786848
274	KAP Widiyanto & Sumbogo	827/KM.1/2015	Jl. Raya Kalimalang Blok E No.4F Lantai 2 RT 002 RW 016, Duren Sawit, Jakarta Timur	(021) 86610333, 8611847
275	KAP Wijanarko & Rekan	807/KM.1/2007	Jl. Pejompongan Dalam No.7 Bendungan Hilir, Jakarta Pusat	(021) 57900793
276	KAP Wijanarko Sogen & Rekan	1268/KM.1/2017	Jl. Dr. Ida Anak Agung Gede Agung Lot#5.1 Kawasan Mega Kuningan, Jakarta	(021) 5761667

277	KAP Drs. Wirawan & Rekan	KEP-181/KM.5/2005	Jl. Grinting III No.2 Pulo, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan	(021) 72800546
278	KAP Wisnu Karsono Soewito & Rekan	586/KM.1/2018	Soho Pancoran Splendor Wings Lt.16 Unit S-1612 Jl. MT. Haryono Kav.2-3, Pancoran, Jakarta Selatan	(021) 50101677
279	KAP Y. Santosa dan Rekan (Pusat)	430/KM.1/2012	Jl. Sisingamangaraja No.26 Jakarta Selatan	(021) 7202605
280	KAP Y. Santosa dan Rekan (Cabang)	892/KM.1/2014	Kantor Taman E3.3 Unit B2 Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan	(021) 5764515
281	KAP Yanuar & Riza	451/KM.1/2010	Wisma DPK PT. Jamsostek Jl. Tangkas Baru No.1 Gatot Subroto, Jakarta Selatan	(021) 5221589, 5272260
282	KAP Yonathan & Rekan	1352/KM.1/2016	E-Trade Building Lantai 8 Jl. K.H. Wahid Hasyim No.55 Jakarta	(021) 2305755
283	KAP Yosua & Rekan	961/KM.1/2017	Graha Mampang Lantai 2 Jl. Mampang Prapatan Raya No.100 Jakarta Selatan	(021) 7985225
284	KAP Yuliazri CPA	1495/KM.1/2012	Jl. Rambutan No.23 Lantai 2 Utan Kayu Utara, Jakarta Timur	(021) 85902390
285	KAP Yuwono H	1069/KM.1/2013	Jl. Arabika VIII Blok AA.2 No.2, Pondok Kopi, Jakarta Timur	(021) 8624749
286	KAP Zeinirwan Zein	904/KM.1/2011	Jl. Siaga Raya No.42 Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan	(021) 7980990

Sumber: *IAPI*, 2019

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : 1 Set Kuesioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada,

**Yth. Bapak/Ibu/Saudara Auditor Kantor Akuntan Publik
di tempat**

Dengan hormat,

Saya yang bernama Cynthia Maharani selaku mahasiswi Program Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul: **“Pengaruh Tekanan Waktu (Time Pressure), Locus of Control, Kinerja, dan Komitmen Organisasi Auditor terhadap Perilaku Disfungsional Audit serta Dampaknya terhadap Kualitas Audit”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner yang saya ajukan secara lengkap serta sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua data, jawaban, dan komentar yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan dalam kuesioner terlampir. Hal ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dan hanya ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas kesediaan, partisipasi, dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Cynthia Maharani
155020307111054

KUESIONER PENELITIAN

A. Informasi Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

≤ 25 tahun

36 – 50 tahun

26 – 35 tahun

> 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

D3

S3

S1

Lainnya.....

S2

5. Lama Bekerja sebagai Auditor:

1 – 5 tahun

≥ 10 tahun

5 – 10 tahun

6. Jabatan di KAP:

Junior Auditor

Manager

Senior Auditor

Senior Manager

Assistant Manager/Supervisor

Partner

7. Pernah Melakukan Audit Keuangan:

Pernah

Belum Pernah

*) Berikan tanda *checklist* (√) atau silang (X) pada salah satu alternatif jawaban.



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk menjawab pertanyaan di bawah ini dengan mengisikan tanda *checklist* (√) atau silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan opini dan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara alami. Skala penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) STS : Sangat Tidak Setuju
- (2) TS : Tidak Setuju
- (3) N : Netral
- (4) S : Setuju
- (5) SS : Sangat Setuju

Data penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan akademik dan akan dijamin kerahasiaannya. **Setiap orang dapat mempunyai pandangan yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu silahkan memilih jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.**

B. Butir Pertanyaan

1. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu prosedur audit tertentu pada batas anggaran waktu yang ditetapkan					
2.	Saya merasakan pelaksanaan prosedur audit tertentu dalam batas anggaran waktu merupakan hal yang sangat penting untuk dipatuhi atau dicapai					
3.	Saya merasakan anggaran waktu audit sebagai kendala untuk pelaksanaan atau penyelesaian suatu prosedur audit tertentu					
4.	Saya merasakan pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu pada anggaran waktu yang dialokasikan sulit untuk dilakukan					
5.	Saya merasakan anggaran waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu tidak mencukupi					
6.	Saya merasakan anggaran waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu sangat ketat					



2. Locus of Control

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus, saya harus memiliki koneksi					
2.	Bekerja adalah merupakan cerminan jati diri saya					
3.	Pada umumnya, untuk mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan tergantung pada nasib					
4.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok, koneksi jauh lebih penting daripada kemampuan					
5.	Jika saya tahu apa yang saya inginkan dari suatu pekerjaan, maka saya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya					
6.	Besar kecilnya penghasilan (gaji) seseorang sangat bergantung pada nasib masing-masing					
7.	Nasiblah yang akan menentukan apakah saya bisa menjadi karyawan yang menonjol					
8.	Seseorang yang bekerja dengan baik pasti akan mendapatkan imbalan yang sesuai					
9.	Pada umumnya, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya bila dia memiliki kemauan					
10.	Untuk mendapatkan penghasilan yang besar, saya harus memiliki koneksi					
11.	Bila karyawan merasa kurang senang terhadap suatu keputusan yang dibuat atasan, dia harus berani mempertanyakan keputusan tersebut					
12.	Pada umumnya orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka mau berusaha					
13.	Kenaikan jabatan (promosi) lebih merupakan nasib baik seseorang					
14.	Pada umumnya, anggota tim mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap pimpinannya daripada yang mereka bayangkan selama ini					
15.	Keberuntunganlah yang membedakan mereka yang berpenghasilan rendah dan mereka yang berpenghasilan tinggi					
16.	Kenaikan jabatan (promosi) cenderung diberikan kepada karyawan yang kinerjanya baik					

3. Kinerja Auditor

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kinerja saya berhubungan dengan perencanaan (seperti menentukan tujuan dan kebijakan,					



	penganggaran, serta persiapan agenda atau penjadwalan kerja)					
2.	Kinerja saya berhubungan dengan investigasi atau pemeriksaan (seperti mengumpulkan dan menyampaikan informasi, laporan keuangan, dan menentukan persediaan atau inventarisasi)					
3.	Kinerja saya berhubungan dengan pengkoordinasian (seperti bertukar informasi dengan orang lain, memberikan saran bagi orang lain, dan menyiapkan pertemuan)					
4.	Kinerja saya berhubungan dengan pengawasan (seperti mengarahkan, memimpin, membimbing, dan melatih bawahan)					
5.	Kinerja saya berhubungan dengan pemilihan staff atau kepegawaian (seperti merekrut dan menginterview pegawai baru, serta mempromosikan karyawan)					
6.	Kinerja saya berhubungan dengan perwakilan (seperti mewakili kepentingan instansi dan memajukan kepentingan organisasi secara umum)					
7.	Penilaian kinerja saya dilakukan secara menyeluruh					

4. Komitmen Organisasi Auditor

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia untuk bekerja melampaui batas normal yang diharapkan agar dapat membantu organisasi atau instansi ini sukses					
2.	Saya menyampaikan pada teman-teman, bahwa instansi tempat saya bekerja merupakan tempat yang luar biasa untuk bekerja					
3.	Saya merasa senang jika dapat menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
4.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi ini					
5.	Saat ini, tetap bekerja pada organisasi ini tidak lagi karena kebutuhan saja, namun juga karena saya ingin bertahan di organisasi ini					
6.	Jika saya harus keluar dari organisasi ini, maka akan banyak aspek hidup saya yang akan terganggu					
7.	Salah satu akibat negatif yang saya tanggung jika harus keluar dari organisasi ini adalah sulitnya mencari pekerjaan lain					

8.	Saya tidak akan keluar dari organisasi ini karena saya merasa mempunyai kewajiban terhadap para pegawai organisasi					
9.	Organisasi ini memang berhak mendapatkan loyalitas saya					

5. Perilaku Disfungsional Audit

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Premature sign-off merupakan penghentian satu atau beberapa langkah audit tertentu yang diperlukan pada prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah lainnya.						
	Saya akan lebih dapat menerima auditor melakukan <i>premature sign-off</i>, jika:					
1.	Auditor yakin bahwa langkah audit tersebut tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika dilakukan					
2.	Pada audit sebelumnya, tidak terdapat masalah dengan bagian sistem atau catatan klien yang akan diaudit dengan menggunakan langkah audit tersebut					
3.	Supervisor (Ketua Tim) menunjukkan keseriusannya dalam penyelesaian langkah audit sehingga auditor berada dalam tekanan untuk menyelesaikan auditnya					
4.	Auditor yakin bahwa langkah audit tersebut tidak diperlukan					
<i>Underreporting of time</i> merupakan suatu tindakan di mana auditor melaporkan waktu penyelesaian prosedur audit lebih cepat dari waktu yang sebenarnya digunakan untuk menyelesaikan audit tersebut.						
	Saya lebih dapat menerima auditor melakukan <i>underreporting of time</i>, jika:					
5.	Hal tersebut dapat meningkatkan kesempatan promosi dan kemajuan auditor tersebut					
6.	Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki evaluasi kinerja auditor tersebut					
7.	Hal tersebut disarankan langsung oleh atasan dari auditor tersebut					
8.	Auditor lain juga melakukan <i>underreporting of time</i> dan hal tersebut dibutuhkan untuk bersaing dengan auditor lain					
<i>Altering and replacing audit procedures</i> merupakan mengganti atau mengubah prosedur audit yang sebelumnya telah ditetapkan dalam perencanaan audit sehingga tidak sesuai dengan standar auditing.						
	Saya lebih dapat menerima auditor melakukan <i>altering/replacing audit procedures</i>, jika:					



9.	Auditor yakin bahwa prosedur audit yang telah ditetapkan sebelumnya tidak diperlukan					
10.	Pada audit sebelumnya, tidak terdapat masalah dengan bagian sistem atau catatan klien yang akan diaudit dengan menggunakan langkah audit tersebut					
11.	Auditor tidak yakin bahwa prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya akan menemukan sesuatu yang salah					
12.	Auditor berada dalam tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan audit					

6. Kualitas Audit

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Auditor harus memiliki pengetahuan dan pengalaman mengaudit yang cukup atas suatu entitas yang diaudit (klien)					
2.	Auditor harus memiliki pemahaman yang memadai tentang keadaan dan lingkungan bisnis klien					
3.	Auditor harus tanggap (responsive) atas kebutuhan klien					
4.	Auditor harus berusaha secara sungguh-sungguh (kompeten secara teknik) dalam mengaplikasikan standar dan kode etik pemeriksaan					
5.	Auditor harus bersikap independen terhadap instansi yang diaudit					
6.	Auditor harus selalu melatih diri dan bertindak hati-hati, cermat, dan seksama (due audit care) dalam pelaksanaan audit					
7.	Auditor harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap kualitas audit yang dihasilkan					
8.	Pimpinan atau atasan harus terlibat secara aktif baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun penyelesaian audit					
9.	Auditor harus selalu berusaha untuk bertindak tepat dalam pelaksanaan audit di lapangan					
10.	Auditor harus membangun hubungan kerja yang bersifat konstruktif dengan klien					
11.	Auditor harus memiliki standar teknik yang tinggi dan mempunyai pengetahuan mengenai akuntansi dan auditing					
12.	Auditor selalu bersikap skeptis selama pelaksanaan audit					



Lampiran 3: Nilai *Cross Loadings Pilot Test*Nilai *Cross Loadings Pilot Test*

Indikator	Tekanan Waktu	Locus of Control	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi Auditor	Perilaku Disfungsional Audit	Kualitas Audit
TP1	0.838	0.471	0.327	0.526	0.548	0.222
TP2	0.752	0.322	0.353	0.348	0.383	0.122
TP3	0.758	0.183	0.180	0.244	0.275	0.109
TP4	0.733	0.071	0.179	0.187	0.285	0.237
TP5	0.741	0.191	0.238	0.151	0.350	0.284
TP6	0.756	0.122	0.389	0.185	0.471	0.161
LOC1	0.280	0.854	0.313	0.401	0.466	0.262
LOC2	0.252	0.727	0.243	0.408	0.235	0.214
LOC5	0.331	0.865	0.348	0.451	0.540	0.420
LOC6	0.155	0.742	0.227	0.278	0.321	0.156
LOC8	0.222	0.725	0.176	0.410	0.219	0.277
LOC9	0.474	0.732	0.246	0.493	0.376	0.371
LOC11	0.224	0.885	0.410	0.445	0.441	0.260
LOC12	0.162	0.883	0.313	0.370	0.363	0.278
LOC13	0.214	0.768	0.131	0.289	0.298	0.223
LOC14	0.168	0.902	0.351	0.402	0.448	0.327
LOC15	0.117	0.782	0.135	0.240	0.251	0.251
LOC16	0.448	0.724	0.336	0.408	0.375	0.329
AP1	0.363	0.307	0.845	0.250	0.311	-0.005
AP2	0.333	0.296	0.838	0.231	0.265	-0.040
AP3	0.238	0.298	0.769	0.438	0.362	0.017
AP4	0.318	0.310	0.936	0.410	0.402	-0.054
AP5	0.302	0.295	0.853	0.500	0.479	0.046
AP6	0.300	0.271	0.820	0.319	0.335	-0.123
AP7	0.417	0.324	0.875	0.449	0.451	0.043
KO1	0.396	0.236	0.287	0.808	0.547	0.351
KO2	0.353	0.192	0.245	0.803	0.485	0.334
KO3	0.083	0.477	0.318	0.781	0.416	0.400
KO5	0.372	0.530	0.218	0.824	0.507	0.353
KO6	0.353	0.518	0.210	0.819	0.481	0.329
KO7	0.256	0.311	0.596	0.729	0.348	0.060
KO8	0.238	0.350	0.610	0.728	0.366	0.027
KO9	0.304	0.440	0.525	0.808	0.540	0.198
PAD1	0.420	0.430	0.426	0.512	0.867	0.222
PAD2	0.421	0.419	0.427	0.508	0.860	0.223
PAD3	0.457	0.327	0.245	0.432	0.776	0.284
PAD4	0.468	0.335	0.260	0.403	0.772	0.289
PAD5	0.460	0.343	0.279	0.436	0.780	0.254
PAD6	0.485	0.422	0.414	0.496	0.753	0.279
PAD7	0.410	0.510	0.468	0.565	0.817	0.202

PAD8	0.393	0.416	0.442	0.505	0.841	0.117
PAD9	0.319	0.349	0.383	0.459	0.846	0.258
PAD10	0.346	0.213	0.391	0.453	0.721	0.166
PAD11	0.438	0.326	0.214	0.413	0.758	0.267
PAD12	0.442	0.390	0.339	0.475	0.732	0.269
KA1	0.170	0.187	-0.041	0.271	0.083	0.744
KA2	0.180	0.201	-0.047	0.244	0.107	0.779
KA3	0.218	0.200	-0.118	0.076	0.150	0.710
KA4	0.167	0.310	0.010	0.298	0.095	0.838
KA5	0.166	0.284	0.002	0.222	0.065	0.771
KA6	0.078	0.151	-0.021	0.059	0.049	0.763
KA7	0.152	0.299	-0.037	0.205	0.250	0.755
KA8	0.107	0.187	-0.057	0.043	0.103	0.733
KA9	0.101	0.244	-0.059	0.147	0.077	0.777
KA10	0.220	0.374	0.084	0.462	0.477	0.737
KA11	0.214	0.189	-0.073	0.186	0.156	0.822
KA12	0.288	0.285	0.003	0.254	0.150	0.855

Sumber: Data yang Diolah oleh Peneliti, 2019

