

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI INDONESIA)

**Ceacilia Sri Mindarti**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNISBANK Semarang  
ceaciliasrimindarti@gmail.com

**Elen Puspitasari**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNISBANK Semarang  
elenmeiranto@yahoo.com

## ABSTRACT

*This study was conducted to analyze the influence of individual characteristics of auditors in terms of locus of control and organizational commitment to the performance of auditors. The important issue that motivated this study due to several cases involving auditors. The theory that be used in this study are attribution theory and goal setting theory. Auditors in public accounting firm in Indonesia with a minimum term of one year is selected sample in this study. Data were collected by questionnaire and data processing conducted by using regression. The results showed that the characteristic of the individual that is the locus of control and organizational commitment have influence on the performance of auditors. The results obtained in this study is intended to contribute to the development of the auditing literature, especially regarding the influence of individual characteristics on the performance of the auditor, so it can be used as a reference in similar studies as well as a consideration for the public accounting firm to determine policy in order to improve the performance of auditors.*

**Keywords:** locus of control, organizational commitment, auditor's performance, attribution theory, goal-setting theory.

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha akan semakin meningkat dalam menghadapi ASEAN Economic Community (AEC). AEC ini akan memiliki dampak positif dan negatif bagi perkembangan kantor akuntan publik. Pembentukan komunitas ekonomi tersebut akan memberikan implikasi terciptanya pasar tunggal dan dapat memicu persaingan bisnis di wilayah Asia Tenggara.

ASEAN Economic Community memberikan peluang dan keuntungan bagi dunia bisnis, karena dengan kerjasama ekonomi tersebut terjadi peningkatan akses pasar antar negara-negara ASEAN. Perusahaan-perusahaan dapat memperluas cakupan pangsa pasar, aliran investasi, modal, dan tenaga kerja yang terampil. Namun demikian kondisi tersebut juga memiliki konsekuensi bagi dunia bisnis. Hal ini terjadi karena dengan terbukanya akses dari kawasan ASEAN tentunya terjadi peningkatan tuntutan pengguna laporan keuangan terhadap disajikannya laporan keuangan yang berintegritas tinggi.

Seorang auditor memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan jaminan mengenai laporan keuangan. Jaminan tersebut dinyatakan dalam opini yang menyatakan kewajaran laporan keuangan klien. Opini auditor atas laporan keuangan akan digunakan

sebagai acuan oleh para pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan. Opini yang tidak sesuai dengan kondisi klien akan dianggap sebagai informasi yang menyesatkan. Untuk dapat menghasilkan opini yang terpercaya auditor harus memiliki bukti kompeten yang memadai dan melaksanakan seluruh tahapan audit dengan seksama.

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor harus mengikuti standar audit. Standar tersebut terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan serta kode etik akuntan. Standar auditing merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Standar tersebut harus dipatuhi oleh seluruh anggota dan akuntan publik yang beroperasi sebagai auditor independen ( Arens dan Loebbecke, 2013). Standar ini disebut sebagai Pernyataan Standar Auditing (PSA).

Standar audit merupakan pedoman bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak auditor melakukan penyimpangan terhadap kode etik dan standar audit (Irawati, Petronila, dan Mukhlisin, 2005). Penyimpangan terhadap standar dan prosedur audit dapat mempengaruhi kinerja auditor, audit yang dilakukan bahkan dapat menyebabkan kegagalan audit (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Berbagai skandal yang diakibatkan karena rendahnya kinerja auditor telah ditemukan antara lain

Beberapa peneliti telah mencoba menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dimensi-dimensi kinerja auditor meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, dan pemilihan staff (Donnelly et al., 2003). Faktor penyebab tidak sesuai kinerja auditor dari yang diharapkan dapat bersumber dari karakteristik individu auditor. Pernyataan serupa disampaikan oleh Donnelly et al., (2003). Mereka menyatakan, faktor karakteristik individu auditor mempunyai potensi mempengaruhi kinerja auditor.

## PERUMUSAN MASALAH

Kinerja auditor yang tidak sesuai harapan merupakan sesuatu yang sangat tidak diinginkan dalam pelaksanaan audit. Akan tetapi, dalam kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja aktual auditor dengan kinerja yang diharapkan. Penerimaan tersebut tidak terlepas dari karakteristik individu yang ikut menentukan kinerja auditor.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian (*research questions*) yang akan dijawab adalah: (1) Bagaimanakah pengaruh locus of control terhadap kinerja auditor?, (2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?

## MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan literatur khususnya di bidang auditing terutama tentang pengaruh karakteristik auditor terhadap kinerja auditor.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi partner kantor akuntan publik untuk membuat kebijakan guna meningkatkan kinerja auditornya.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori yang Digunakan

Penelitian ini mendasarkan pada teori yang telah mapan, yaitu teori atribusi (*Attribution Theory*) dan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*).

#### Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori atribusi akan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans, 1998). Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, tindakan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan prosedur sehingga kinerjanya maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan.

#### Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan telah banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam seting organisasi (Robbins, 2011). Teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang dimiliki dan perilaku kerja. Konsep dasar teori ini menyatakan bahwa tujuan yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Lock dan Latham, 1990). Teori ini memfokuskan pada perbedaan aspek sifat manusia atau aspek internal dan berusaha mengungkap proses pemikiran dalam menentukan pilihan. Teori penetapan tujuan yang dikembangkan oleh Lock dan Latham (1990) menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang mempengaruhi pilihan yang dibuat oleh individu dapat dilihat dari seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu tersebut. Adapun besarnya usaha yang dilakukan oleh individu akan tergantung pada pilihan yang dibuat oleh individu tersebut dan seberapa besar komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Individu menginginkan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang mereka, dan keinginan ini kemudian mempengaruhi perilaku mereka secara spesifik.

Teori penetapan tujuan dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tindakan auditor dalam memilih tindakan melaksanakan tahapan audit sesuai prosedur sehingga kinerjanya maksimal. Perilaku auditor dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan karena adanya motivasi tertentu. Dengan demikian tujuan yang dimiliki oleh auditor akan menentukan pilihan tindakan yang dilakukan auditor. Setiap auditor memiliki tujuan personal masing-masing. Auditor menginginkan untuk mencapai tujuan-tujuan mereka, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan tersebut selanjutnya menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan oleh auditor. Semakin tinggi komitmen auditor dalam mencapai tujuan tersebut akan mendorong auditor untuk melakukan usaha yang semakin keras. Tindakan auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur sangat tergantung pada tujuan yang dimiliki oleh auditor. Seorang auditor mungkin akan melakukan pekerjaan sesuai prosedur dengan tujuan untuk memiliki kinerja yang baik sehingga pada saatnya nanti dapat memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Sementara auditor lain memilih melakukan tindakan sebaliknya

karena memiliki tujuan tertentu. Singkat kata, tujuan yang dimiliki oleh auditor akan mempengaruhi perilaku auditor secara spesifik dalam melaksanakan pekerjaan audit.

### **Locus of Control**

*Locus of Control* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Rotter pada tahun 1966. Rotter menyatakan bahwa individu-individu mengembangkan ekspektasi-ekspektasi mengenai kesuksesan mereka dalam situasi tertentu akan tergantung pada perilaku personal mereka atau dikendalikan oleh pihak diluar dirinya (Donnelly et al., 2003). Individu-individu yang cenderung menghubungkan hasil dengan usaha mereka sendiri atau individu yang percaya bahwa kejadian-kejadian berada di bawah pengendalian mereka mengacu pada *locus of control* internal. Sementara individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa mereka tidak dapat mengendalikan kejadian-kejadian atau hasil yang mereka capai (Spector, 1982). Jadi secara internal atau secara eksternal individu dapat mengatasi situasi tertentu secara identik, tindakan-tindakan mereka akan memiliki pengaruh yang sangat berbeda pada kehidupan mereka (Donnelly et al., 2003).

*Locus of control* atau pusat kendali menunjuk pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Individu yang memiliki pusat kendali internal tinggi meyakini bahwa perilaku dan tindakannya, meskipun tidak secara total, mempengaruhi berbagai peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan pusat kendali eksternal yang tinggi meyakini bahwa kesempatan, nasib, atau orang lain merupakan faktor penentu utama bagi berbagai hal yang terjadi pada dirinya (Setiawan dan Ghozali, 2006).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi telah diidentifikasi sebagai suatu faktor kritis dalam memahami dan menjelaskan hubungan perilaku kerja para karyawan dalam organisasi. Parker dan Kohlmeyer (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Tiga faktor yang terkait dalam organisasi yaitu: (1) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Aliran atitudinal mendefinisi komitmen sebagai kekuatan relatif identifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis yaitu: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, (3) dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Robbins, 2011).

Dalam perkembangannya, perspektif atitudinal memandang bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi dan tersusun atas *affective commitment* merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi, *continuance commitment* merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan kerugian yang terjadi jika meninggalkan organisasi, dan *normative commitment* merupakan suatu tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi (Setiawan dan Ghozali, 2006).

### **Kinerja Auditor**

Kinerja merupakan usaha dan perilaku individu yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu menunjukkan tingkatan dimana tugas yang dibebankan kepada



individu secara aktual dicapai. Kinerja individu bisa melibatkan perilaku yang abstrak seperti perencanaan dan supervisi (Maryanti, 2005).

Blumberg dan Pringle (1982) mengemukakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari tiga dimensi yaitu: keinginan, kapasitas, dan kemungkinan. Keinginan merupakan faktor yang memotivasi karyawan untuk melakukan suatu tugas organisasi. Kapasitas merupakan kemampuan, ketrampilan, dan energi yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sementara kemungkinan merupakan faktor lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja.

Kinerja individual auditor menunjukkan kemampuan seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar audit yang telah ditetapkan. Kinerja auditor dievaluasi dalam setiap penugasan dan dilaporkan dalam laporan evaluasi penugasan perorangan yang dimiliki perusahaan (Arens dan Loebecke, 2013). Tujuan utama dari evaluasi kinerja individu adalah memberi masukan kepada individu agar individu melakukan tugas secara efektif (Locke dan Latham, 1990). Evaluasi kinerja auditor akan mengukur keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya (Arens dan Loebecke, 2013). Kinerja auditor diukur dari berbagai dimensi. Dimensi-dimensi tersebut meliputi perencanaan, supervisi, koordinasi, dan pemilihan staff (Donnelly et al., 2003). Berikut ini akan dipaparkan berbagai dimensi pengukuran kinerja auditor. Paparan dimulai dari perencanaan, investigasi, supervisi, koordinasi, dan pemilihan staff.

Program kerja audit yang akan dilaksanakan harus direncanakan dengan matang. Perencanaan ini bermanfaat untuk memperoleh bahan bukti kompeten yang cukup, menekan biaya audit, dan untuk menghindari salah pengertian dengan klien (Arens dan Loebecke, 2013).

Standar pekerjaan lapangan menyatakan bahwa jika dalam program kerja audit digunakan asisten harus diawasi secara seksama. Tindakan supervisi ini dilakukan untuk memastikan agar semua tahap yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya (Arens dan Loebecke, 2013). Penugasan audit seringkali melibatkan suatu tim sehingga dibutuhkan kerjasama dan komunikasi antar anggota tim. Tindakan koordinasi memiliki peran yang sangat penting agar setiap anggota tim memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tahapan yang ditencanakan dapat diselesaikan tepat waktu.

Seorang auditor juga dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang dijalani kliennya. Oleh karena itu dalam memilih staff untuk suatu penugasan audit harus mempertimbangkan kesesuaian kemampuan dan pengalaman staff tersebut dengan industri klien (Arens dan Loebecke, 2013).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja auditor**

Penelitian ini akan menguji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor. Teori yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh ini adalah *attribution theory* (Luthans, 1998). Teori ini menyatakan bahwa penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Individu-individu dengan *locus of control* eksternal kurang memiliki kemampuan berjuang dengan usaha sendiri serta kurang memiliki kemampuan untuk mengorganisasi informasi di memori (Koonce dan Mercer, 2005), sehingga akan mengalami konflik yang relatif lebih banyak berkaitan dengan pekerjaan mereka (Donnelly et al., 2003). Kondisi ini akan mengakibatkan individu tersebut

cenderung memiliki kinerja yang tidak maksimal. Berdasarkan pada paparan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Locus of Control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Robbins, 2011).

Individu dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja sesuai dengan standar meskipun berada dalam situasi yang menekan. Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati dkk., 2005). Malone dan Roberts (1996) menyatakan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang maksimal dengan tujuan mempertahankan pekerjaan. Dasar teori yang digunakan untuk menjelaskan hubungan ini adalah *goal setting theory*. Sehingga diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**

## **METODA PENELITIAN**

### **Sampel dan Data Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian ini, digunakan metode penyampelan bertujuan, dengan kriteria Auditor telah bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bersangkutan minimal 1 tahun. Alasan dilakukannya kriteria ini karena auditor yang bekerja kurang dari satu tahun belum memiliki kewenangan mengambil keputusan sebab umumnya mereka masih menjadi asisten dan segala keputusan ditentukan oleh supervisornya.

Data yang digunakan dalam riset ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para auditor berdasarkan populasi dan penentuan sampel yang telah ditentukan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner diperoleh secara langsung tertuju kepada para auditor dengan mendatangi kantor KAP; melalui *mail survey*; dan bantuan penghubung (*contact person*) yang mempunyai akses pada sejumlah KAP di Indonesia.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor.

#### ***Locus of Control***

Riset ini menguji pengaruh variabel *locus of control* (LoC) terhadap penerimaan *under-reporting time*. Variabel LoC diukur dengan menggunakan pertanyaan dari Spector (1982). Instrumen ini terdiri dari enam belas pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan *locus of control eksternal*.

## Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan oleh Mowday *et al.*, (1979). Instrumen ini terdiri dari sembilan pertanyaan. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. skor yang lebih tinggi menggambarkan Komitmen Organisasi yang tinggi.

## Kinerja Auditor

Variabel Kualitas Auditor diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan dari Chao dan Georgia (1994). Instrumen ini terdiri dari lima pertanyaan, teknik pengukuran menggunakan skala Likert point 1–7. Skor yang lebih tinggi menggambarkan kinerja yang tinggi, sedangkan skor yang rendah menggambarkan kinerja yang rendah.

## PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

Jumlah kuesioner yang dikirimkan dan yang dapat digunakan dalam penelitian ditampilkan dalam Tabel 1, sementara prosentase tingkat pengembalian kuesioner ditunjukkan dalam tabel 2, adapun profil dari 136 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.

### Uji Instrumen, Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Instrumen dikatakan valid jika memiliki KMO-MSA lebih dari 0,5 dan memiliki nilai loading faktor lebih dari 0,4. Hasil uji validitas tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator yang diolah dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas menunjukkan konsistensi jawaban responden apabila dilakukan pengukuran pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 6 menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini reliabel.

Langkah berikutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran normal. Hasil olahan uji normalitas ditunjukkan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil uji asumsi klasik tabel 6 dan tabel 7 menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan multikoleniaritas.

### Uji Model

Uji model dalam penelitian ini meliputi uji koefisien determinasi dan uji pengaruh simultan (F test). Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Hasil menunjukkan variabilitas variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel *locus of control*, dan komitmen organisasi sebesar 17,2 persen. Setelah dilakukan uji koefisien determinasi kemudian dilakukan uji pengaruh simultan (uji F). Uji pengaruh simultan menunjukkan bahwa model *fit* dengan data serta variabel *locus of control*, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja auditor.

## Uji Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor secara statistik dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika auditor tidak memiliki keyakinan bahwa hasil yang diperoleh dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri maka kinerjanya menjadi tidak maksimal. Temuan penelitian ini mendukung teori atribusi karena penelitian ini berhasil membuktikan bahwa sumber perilaku auditor bisa berasal dari internal auditor itu sendiri (*dispositional attributions*).

Hipotesis 2 (H2) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi merasa yakin dan pasti terhadap tujuan organisasi, sehingga mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dan bersedia bekerja keras demi organisasi. Tindakan ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori penetapan tujuan yang membuktikan bahwa tujuan yang dimiliki oleh auditor terbukti mempengaruhi perilakunya sehingga kinerjanya maksimal.

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

### Kesimpulan

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negative terhadap kinerja auditor artinya semakin eksternal *locus of control* auditor akan cenderung memiliki kinerja tidak maksimal, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor artinya semakin tinggi komitmen organisasi auditor maka kinerjanya akan semakin tinggi pula..

### Keterbatasan dan Saran

Responden yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas adalah auditor yang tergolong junior dan memiliki masa kerja kurang dari 1-3 tahun. Oleh karena itu, hal tersebut sekiranya menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data dan simpulan yang disampaikan sebelumnya, maka dapat disampaikan saran bagi para peneliti di masa yang akan datang untuk mempertimbangkan auditor yang memiliki posisi senior dan memiliki masa kerja lebih lama. Variabel lain dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya, seperti moral auditor dengan menggunakan metode eksperimen yang kiranya lebih mampu mencerminkan perilaku yang sesungguhnya dari auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

Alderman, C. W., and J. W. Dietrick, (1982), "Auditor's perception of time budget pressures and premature sign-offs: A replication and extension", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1: 54-68.

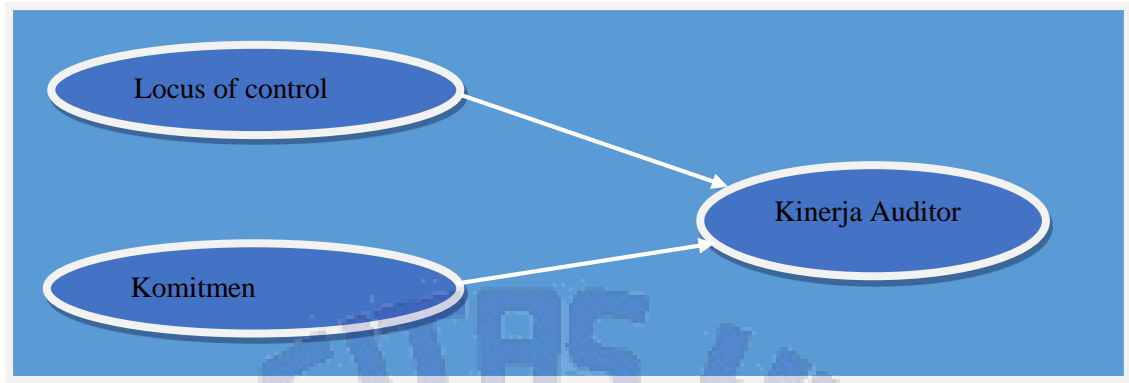
Arens and Loebbecke, (2013), *Auditing*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



- Ashton, R. (1990), "A descriptive study of information processing in accounting", *Journal of Accounting Research*, 19. 42-61.
- Campbell, D. (1976), *Work Motivation*, London, Sage Publication.
- Donnelly, d. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan, (2003), "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model using Auditor's Personal Characteristics", *Behavioral Research in Accounting*, 15: 87-110.
- Gable, M., and F. Dangelo, (1994), "Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance", *The Journal of Psychology*, 128: 599-608.
- Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, N., dan B. Supomo, (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2001), *Standar Profesional Akuntan Publik*, IAI, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Irawati, Y., T. A. Petronila, Mukhlisin, (2005), "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit", *SNA VIII*, Solo.
- Kelley, T., and L. Margheim, (1990), "The impact of time budget pressure personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practices & Theory*, 9: 21-42.
- , "The relationship between senior auditor budget participation, job structuring, job consideration, and staff auditor time budget pressure", *The Journal of Applied Business Research*, 18.
- Kelley, T. and D. Seiler, (1982), "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 11: 19 – 34.
- Ketchand, M., Alice A., and J. R. Strawser, (1998), "The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting", *Behavioral Research in Accounting*, 10: 109-137.
- Lightner, S. M., S. J. Adams, and K. M. Lightner, (1982), "The Influence of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2: 1-12.
- , J. J. Leisering, and A. J. Winters, (1983), "Underreporting chargeable time: Its effects on client billing, future budget preparation and staff evaluation and scheduling", *Journal of Accountancy*, (January): 52-57.
- Locke, E. A. and G. P. Latham, (1990), *A Theory of Goal Setting & Task Performance*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Luthans, F., D. Baack, and S. Carroll, (1987), "Organizational commitment Analysis of Antecedents", *Human Relations*, 40(4): 219-236.
- Mautz. R. K., and H. A. Sharaf, (1985), *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association, Sarasota, Florida.

- Malone, C. F., and R. W. Roberts, (1996). "Factors Associated with The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15 (2): 49-64.
- Margheim, L., and K. Pany, (1986), "Quality control, premature sign off and underreporting of time: Some empirical findings", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 7: 50-63.
- Maryanti, P, (2005), "Analisis Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior*: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)," *TESIS Universitas Diponegoro*. Tidak dipublikasikan.
- McDaniel, L. S., (1990), "The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance", *Journal of Accounting Research*, 28: 267-285.
- Mitchell, T. and D. Daniels, (2003), *Motivation*, New York, John Wiley.
- Mowday, R., L. Porter, and R. Dubin, (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-227.
- Otley, D. W., and B. Pierce, (1995), "The Control Problem in Public Accounting Firms an Empirical Study of Impact of Leadership Style", *Accounting, Organizations and Society*, 20: 405-420.
- Pinder, C, (1998), *Work motivation in organizations*, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice-Hall.
- Rhode, J. G., (1978), "Survey on the influence of selected aspects of the auditor's work environment on professional performance of certified public accountants", New York.
- Robbins, S. P., (2011), *Perilaku Organisasi*, Indek kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rotter, J. B., (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", *Psychological Monograph*, 1: 601-609.
- Setiawan, I. A., dan I. Ghozali, (2006), *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sijabat, J. (2010) *Karakteristik Personal Auditor dan Penerimaan Perilaku Menyimpang Dalam Pelaksanaan Audit: Studi Empiris di KAP Besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four)*. Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi. Semarang. Tidak dipublikasikan.
- Silaban, A. (2009). *Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit*. Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Semarang, Tidak dipublikasikan.
- Sososutikno, C, (2003), "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit", *SNA VI*, Surabaya.
- Spector, P. E, (1982), "Behavior in organization as a function of employee's locus of control", *Psychological Bulletin*, 91: 482-497.
- Srimindarti, C. (2010), *Penerimaan Perilaku Audit Disfungsional Berdasarkan Pada Faktor Internal Individu Auditor*, Universitas Diponegoro, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Semarang, Tidak dipublikasikan.
- Weiner, B, (1989), *Theories of human motivation*, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associate.

## LAMPIRAN



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 1

## Kota Tujuan dan Kuesioner yang Kembali

No	Kota Tujuan	Jumlah Kuesioner yang kembali
1.	Medan	10
2.	Jakarta	21
3.	Bandung	9
4.	Semarang	40
5.	Yogyakarta	18
6.	Solo	8
7.	Surabaya	12
8.	Denpasar	3
9.	Mataram	2
10.	Makassar	8
11.	Manado	5

Sumber: Data yang diolah

Tabel 2.

## Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Total pengiriman kuesioner	852
Total kuesioner yang digunakan	136
Tingkat pengembalian $136/852*100\%$	15,96%

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 3**  
**Profil Responden**

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender: Pria	84	61,76
Wanita	52	38,24
Pendidikan: D3/ Diploma	30	22,05
S1/ Sarjana	98	72,05
S2	6	4,41
S3	2	1,49
Lama bekerja: 1-3 tahun	93	68,38
4-6 tahun	36	26,47
7-10 tahun	3	2,20
> 10 tahun	41	2,95
Posisi di KAP: Partner	4	2,95
Manajer	6	4,41
Senior/ Supervisor	14	10,29
Junior	112	82,35

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.03643159
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.053
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data yang diolah



**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah item	KMO	Loading faktor
Locus of control (loc)	16	0,858	0,510 - 0,846
Komitmen Organisasi (KO)	9	0,920	0,747 - 0,901
Kinerja Auditor (Kin)	7	0,867	0,517 - 0,871

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha
<i>Locus of control</i>	16	0,901
Komitmen Organisasi (KO)	9	0,943
Kinerja Auditor (KA)	7	0,885

Sumber: Data yang diolah

**Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.178	1.886		4.866	.000
	loc	-.056	.022	-.215	-2.540	.112
	ko	-.074	.032	-.194	-2.291	.224

a. Dependent Variable: ABSUT\_RES1

**Tabel 8**  
**Uji Multikoleniaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	loc	.972	1.029
	ko	.972	1.029

**Tabel 9**  
**Uji Model**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.430 <sup>a</sup>	.185	.172	5.086	15.057	.000 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), ko, loc

b. Dependent Variable: kin

**Tabel 10**  
**Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.222	2.992		7.427	.000
	loc	-.067	.031	-.170	-2.128	.035
	ko	.263	.049	.429	5.376	.000

a. Dependent Variable: kin