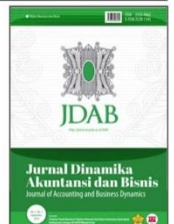




Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis (JDAB) Journal of Accounting and Business Dynamics

URL: <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JDAB/index>



Locus of Control, Penerimaan Auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior* dan *Intention to Quit*

Rizqa Anita^a, Satria Tri Nanda^{b*}, Raisya Zenita^c, Muhammad Rasyid Abdillah^b

^aUniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, ^bUniversitas Lancang Kuning, ^cUniversitas Riau

*Corresponding author: satriatrinanda@yahoo.com

<http://dx.doi.org/10.24815/jdab.v5i1.8623>

ARTICLE INFORMATION

ABSTRACT

Article history:

Received date: 07 October 2017

Received in revised form: 30 December 2017

Accepted: 2 January 2018

Available online: 31 March 2018

Keywords:

Locus of control, intention to quit, auditor acceptance, dysfunctional audit behavior

This study aims to examine personal characteristics of auditor acceptance of dysfunctional audit behavior. More specifically, it aims to investigate locus of control on intention to quit and auditor acceptance of dysfunctional audit behavior. This study surveys public accounting firm in Sumatera with a total of 107 respondents. Data analysis was performed by using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM). The results show that locus of control has positive influence on intention to quit and auditor acceptance of dysfunctional audit behavior. In addition, it is also suggested that the effect of locus of control on auditor acceptance of dysfunctional audit behavior is indirectly influenced through intention to quit.

©2018 FEB USK. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dysfunctional Audit Behavior merupakan perilaku auditor selama proses audit karena terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana. Dengan kata lain *dysfunctional audit behavior* merupakan tindakan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.

Dysfunctional Audit Behavior juga merupakan hal yang sering dihadapi oleh setiap Kantor Akuntan Publik. *Dysfunctional audit behavior* dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi audit dimasa yang akan datang (Pujaningrum & Sabeni, 2012). Perilaku disfungsi audit dilakukan oleh auditor selama pelaksanaan program audit. Program audit merupakan kumpulan prosedur audit yang harus dilaksanakan selama proses audit

berlangsung. *Dysfunctional Audit Behavior* yang terjadi dapat menurunkan atau mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Kelley & Margheim, 1990; Otley & Pierce, 1996). Perilaku yang dapat mereduksi kualitas audit secara langsung disebut sebagai perilaku reduksi kualitas audit (*audit quality reduction behaviors/ARB*), sedangkan perilaku yang dapat mereduksi kualitas audit secara tidak langsung disebut perilaku *Underreporting of Time* (URT) (Kelley & Margheim, 1990; Otley & Pierce, 1996).

Perilaku-perilaku disfungsi dapat memberi ancaman terhadap kualitas audit karena bukti audit yang telah dikumpulkan dalam program audit tidak kompeten dan tidak cukup sebagai dasar seorang auditor dalam menerbitkan opini mengenai kewajaran laporan keuangan yang

diaudit (Otley & Pierce, 1996; Herrbach, 2001). Terdapat kemungkinan auditor dalam menerbitkan opini yang salah akan semakin tinggi ketika auditor melakukan perilaku ARB dalam pelaksanaan program audit. Salah satu penyebab kegagalan audit disebabkan karena auditor tidak menerapkan atau melaksanakan seluruh prosedur audit secara cermat dan seksama serta tidak mengevaluasi bukti audit sesuai dengan standar audit (Grundfest & Berueffy, 1989). Masalah *dysfunctional audit behavior* yang dilakukan oleh auditor telah menarik perhatian yang besar dari para peneliti di bidang akuntansi seperti Donnelly, Quirin, & O'Bryan (2003) dan Paino, Smith, & Ismail (2012). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *dysfunctional audit behavior* dipengaruhi oleh karakteristik personal auditor yaitu *locus of control* dan *intention to quit*, karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* Donnelly et al. (2003).

Spector (1988) mendefinisikan *locus of control* sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). Kelley & Margheim (1990) yang menemukan *locus of control* eksternal cenderung terkait perilaku reduksi kualitas audit daripada *locus of control* internal. Hal ini berarti individu yang memiliki *locus of control* eksternal apabila ingin mencapai keinginannya dapat melakukan kecurangan atau manipulasi. Dalam situasi eksternal tidak mampu memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi sebagai strategi untuk bertahan (Solar & Bruehl, 1971). Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsi. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih

target kinerja individu auditor (Solar & Bruehl, 1971). Apabila target kinerja tidak tercapai, terkadang auditor memiliki keinginan untuk berhenti bekerja.

Keinginan untuk berhenti bekerja (*intention to quit*) seorang auditor juga dinilai dapat mempengaruhi *dysfunctional audit behavior*. Aranya & Ferris (1984) dan Donnelly et al. (2003) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja (*intention to quit*) lebih mungkin terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Sebagai contoh ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi maka auditor akan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* (Malone & Roberts, 1996).

Penelitian-penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* selalu dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya di bidang akuntansi. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Donnelly et al. (2003); Wijayanti (2009); Harini, Wahyudin, & Anisykurlillah (2010); Paino et al. (2012); Pujaningrum & Sabeni (2012); dan Abdillah, Anita, & Anugerah (2016) yang menemukan bahwa diterima atau tidaknya *dysfunctional audit behavior* dipengaruhi secara langsung oleh beberapa karakteristik personal auditor seperti *locus of control* dan *intention to quit*.

Sebagian besar penelitian terkait dengan *locus of control* terhadap *intention to quit* dan *dysfunctional audit behavior* masih dilakukan secara terpisah, sehingga tidak dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh dari *locus of control* terhadap *intention to quit* dan *dysfunctional audit behavior*. Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah *locus of*

control akan memberikan pengaruh langsung terhadap *intention to quit* dan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan apakah *intention to quit* mampu menjadi mediasi dalam pengaruh tidak langsung antara *locus of control* terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* khususnya pada seluruh Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera, Indonesia.

Penelitian mengenai *dysfunctional audit behavior* masih relatif terbatas di wilayah Indonesia, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera (kontribusi praktik) serta pengembangan ilmu di bidang akuntansi khususnya audit (kontribusi teori), terutama yang berkaitan dengan *locus of control*, *intention to quit* dan *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini juga dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai peran mediasi *intention to quit* dalam mempengaruhi *locus of control* terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis Locus of Control dan Dysfunctional Audit Behavior

Studi terdahulu telah menemukan bahwa individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki korelasi positif yang kuat untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan pribadi (Gable & Dangello, 1994; Comer, 1985; Solar & Bruehl, 1971). Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung akan melakukan perilaku yang menyimpang (*deviant behavior*) yang dalam aktifitas audit dikenal dengan nama *dysfunctional audit behavior* dan lebih menerima *dysfunctional audit behavior*, sebaliknya auditor yang memiliki *locus of control* internal cenderung tidak menerima *dysfunctional audit behavior* (Donnelly et al., 2003).

Irawati, Petronila, & Mukhlisin (2005) menjelaskan auditor dengan *locus of control* internal lebih mengandalkan keyakinan dalam

menentukan apakah suatu tindakan yang dilakukan salah atau benar. Auditor dengan *locus of control* internal juga akan lebih menerima konsekuensi dari tindakan yang mereka lakukan dibandingkan dengan auditor dengan *locus of control* eksternal. Auditor dengan *locus of control* eksternal memandang bahwa tindakan mereka tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan yang mereka hadapi, maka kecil kemungkinan mereka mengetahui apakah tindakan yang mereka lakukan salah atau benar. Perilaku disfungsi merupakan tindakan yang menyimpang dari etika profesi, maka auditor dengan *locus of control* internal lebih kecil kemungkinannya melakukan perilaku disfungsi secara relatif dibandingkan dengan auditor dengan *locus of control* eksternal.

Bukti empiris membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* eksternal dengan perilaku disfungsi auditor ditemukan oleh Donnelly et al. (2003) dan Shapeero, Chye Koh, & Killough (2003). Donnelly et al. (2003) menemukan auditor dengan *locus of control* eksternal lebih menerima perilaku audit yang menyimpang dibandingkan auditor dengan *locus of control* internal. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Intention to Quit dan Dysfunctional Audit Behavior

Pergantian auditor atau keluar masuknya auditor dari organisasi merupakan suatu fenomena dalam organisasi khususnya Kantor Akuntan Publik. Ada kalanya pergantian auditor memiliki dampak positif, tetapi sebagian besar pergantian auditor akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi akuntan publik baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut (Harnoto, 2002): "*Intention to quit* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian

untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *intention to quit* karyawan dalam sebuah perusahaan. Perilaku auditor yang disebutkan oleh Harnoto (2002) tersebut akan berdampak pada penerimaan atas perilaku disfungsi audit. Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku yang menyimpang (Donnelly et al., 2003).

Auditor yang berkeinginan untuk keluar dari organisasinya, lebih cenderung tidak peduli atas dampak perilaku yang dilakukannya. Malone & Roberts (1996) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Individu yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih kecil kemungkinannya untuk khawatir dengan dampak potensial dari *dysfunctional behavior*, dengan demikian auditor yang memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya, mungkin lebih menerima *dysfunctional audit behavior*.

Beberapa studi terakhir menemukan bahwa *intention to quit* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005; Paino et al., 2012; dan Pujaningrum & Sabeni, 2012). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi, sebaliknya, semakin kuat keinginan seorang auditor untuk bertahan dengan pekerjaannya, maka kecenderungan untuk tidak menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi. Maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Intention to quit* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Locus of Control dan Intention to Quit

Penelitian Paino et al.(2012) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *locus of control* internal dengan tekanan kerja (*job tenure*), yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal tidak begitu cenderung terhadap *intention to quit* daripada individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Menurut Donnelly et al.(2003) ketika diberi keterampilan profesional dan teknis dalam hal posisinya dalam *audit setting*, individu yang memiliki *locus of control* eksternal mengalami konflik pekerjaan yang lebih besar.

Individu yang memiliki *locus of control* eksternal akan lebih cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya karena apabila terjadi kesalahan dalam *audit setting*, ia akan merasa bahwa kesalahan tersebut bukan karenanya melainkan karena orang lain, sehingga ketika auditor yang memiliki *locus of control* eksternal menghadapi hal tersebut maka ia akan lebih cenderung berkeinginan meninggalkan pekerjaannya.

Auditor yang memiliki *locus of control* eksternal, berbeda dengan auditor yang memiliki *locus of control* internal, ketika auditor yang memiliki *locus of control* internal dihadapkan dengan konflik pekerjaan yang lebih besar, mereka akan berusaha untuk menyelesaikan konflik tersebut dibandingkan harus meninggalkan pekerjaannya. Pada auditor yang memiliki *locus of control* internal, pada umumnya yakin bahwa sumber kendali berada dalam diri mereka sendiri dan mereka melakukan kendali personal yang cukup tinggi dalam kebanyakan situasi (Feist & Feist, 2009), sehingga ketika auditor yang memiliki *locus of control* internal menghadapi hal tersebut maka ia akan berusaha untuk bertahan dalam pekerjaannya.

Auditor yang memiliki *locus of control* cenderung dapat menyelesaikan konflik pekerjaan dengan atasan. Individu yang memiliki *locus of control* internal akan lebih intropeksi diri karena individu yang memiliki *locus of control* internal

meyakini konflik tersebut dapat diatasi dengan baik dengan melakukan introspeksi pada dirinya, sehingga individu yang memiliki *locus of control* internal lebih mudah dalam menghadapi konflik atas pekerjaannya. Hal ini akan membuat individu yang memiliki *locus of control* internal berfikir kembali apabila ingin keluar dari pekerjaannya (*intention to quit*). Berbeda dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal, mereka akan cenderung menyalahkan orang lain atau atasannya apabila terdapat konflik pekerjaan dengan atasannya.

Penelitian yang menghubungkan *locus of control* dengan *intention to quit* diteliti oleh Donnelly et al. (2003), Paino et al. (2012), Harini et al. (2010), dan Maryanti (2005). Donnelly et al. (2003) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap *intention to quit* sedangkan Paino et al. (2012), Harini et al. (2010), dan Maryanti (2005) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap *intention to quit*.

Hasil penelitian Donnelly et al. (2003) menemukan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Hal ini menandakan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki *intention to quit* yang tinggi, sebaliknya, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki *intention to quit* yang rendah. Secara lebih spesifik *locus of control* eksternal dianggap lebih memperlihatkan tingkat yang lebih tinggi dalam memperlihatkan keinginan untuk berhenti bekerja (*intention to quit*) atau mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan penjelasan mengenai *locus of control* baik internal maupun eksternal, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1a: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*.

Peran Mediasi *Intention to Quit* pada *Locus of Control* dan *Dysfunctional Audit Behavior*

Locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap *turnover intention* atau *intention to quit* (Donnelly et al., 2003). Hal ini menandakan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki *intention to quit* yang tinggi, sebaliknya, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki *turnover intention* yang rendah. Secara lebih spesifik *locus of control* eksternal dianggap lebih memperlihatkan tingkat yang lebih tinggi dalam memperlihatkan keinginan untuk berhenti bekerja (*intention to quit*) atau mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian yang menghubungkan *locus of control* dengan *acceptance dysfunctional audit behavior* dengan *intention to quit* sebagai variabel mediasi hanya diteliti oleh Wijayanti (2009). Wijayanti (2009) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap *acceptance dysfunctional audit behavior* dengan *intention to quit* sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi. Sebaliknya, individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan pekerjaan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin rendah. Oleh karena itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1b: *Locus of control* berpengaruh terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* melalui *intention to quit*

3. Metode Penelitian

Sampel dan Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dari jawaban responden

atas kuesioner yang diberikan kepada seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Sumatera. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi perusahaan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 344 kuesioner. Jumlah keseluruhan kuesioner yang diisi dan kembali sebanyak 112 kuesioner dengan tingkat pengembalian 32,6 persen. Sedangkan jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 232 eksemplar kuesioner. Setelah melakukan penyeleksian atas jawaban responden ternyata lima kuesioner tidak dapat digunakan dalam analisis data karena tidak diisi dengan lengkap. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini yang bisa digunakan adalah 107 eksemplar kuesioner dengan tingkat pengembalian efektif sebanyak 31,1 persen.

Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel dalam penelitian ini adalah *locus of control*, *intention to quit*, dan *dysfunctional audit behavior*. Untuk menentukan skor setiap variabel, penulis perlu memberikan definisi variabel penelitian. Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Locus of control diukur dengan dua indikator yang dikembangkan oleh Spector (1988). Pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan skala Likert dengan 7 poin. Skor yang tinggi menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan individu dengan *locus of control* internal. Pada item pertanyaan *favorable*, skor 7 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan skor sebaliknya untuk item pertanyaan *unfavorable*.

Intention to quit dalam penelitian ini diukur melalui 3 indikator. *Intention to quit* diukur menggunakan instrumen pendekatan periode multi waktu yang didukung oleh literatur sebelumnya yaitu Aranya & Ferris (1984). Instrumen terdiri dari tiga item pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala

Likert dengan menggunakan 7 poin skala Likert, dimana 1 (sangat setuju) dan 7 (sangat tidak setuju). Poin yang tinggi mengindikasikan keinginan berpindah kerja tinggi, sebaliknya point rendah mencerminkan keinginan berpindah kerja yang rendah.

Penerimaan auditor atas *Dysfunctional Audit Behavior* dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator perilaku disfungsi yang dapat menurunkan kualitas audit atau mereduksi kualitas audit, yaitu: *premature sign-off*, *altering of audit procedure* dan *underreporting of time audit* yang dikembangkan oleh Kelley & Margheim (1990) dan Donnelly et al. (2003). *Dysfunctional Audit Behavior* diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan. Instrumen terdiri dari dua belas butir pertanyaan. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala Likert dengan menggunakan 7 poin, dimana 7 (sangat setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Skor yang tinggi mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang tinggi. Sedangkan, skor yang rendah mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang rendah.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *structural equation modeling-partial least square* (SEM-PLS) melalui software WarpPLS versi 5.0. SEM-PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan evaluasi terhadap model pengukuran sekaligus model struktural. Adapun alasan penggunaan analisis SEM-PLS dikarenakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *unobserved variable* sehingga variabel tersebut diukur menggunakan indikator (Abdillah et al., 2016). Analisis PLS terdiri dari dua langkah (Abdillah et al., 2016; Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2012; Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014): langkah pertama adalah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) dan

langkah kedua adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (*inner model*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran

Analisis pertama yang dilakukan dalam evaluasi hasil SEM-PLS adalah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) dengan cara menguji validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian. Evaluasi terhadap *outer model* dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan untuk variabel *locus of control*, *dysfunctional audit*

behavior dan *intention to quit* memiliki tingkat ketepatan dan akurasi serta konsistensi yang baik (Hartono, 2011; Abdillah & Hartono, 2015). Evaluasi terhadap *outer model* dalam PLS dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai AVE variabel *locus of control*, *dysfunctional audit behavior* dan *intention to quit* diatas 0,50. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen setiap variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas konvergen (Hair et al., 2014; Abdillah et al., 2016).

Tabel 1
Hasil AVE, Composite Reliability, dan Cronbach Alpha

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
<i>Locus of Control</i>	0.800	0.984	0.983
<i>Intention to Quit</i>	0.949	0.982	0.973
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.920	0.993	0.992

Sumber: Data Olahan WarpPLS 5.0 (2016)

Tabel 2
Perbandingan Nilai Korelasi Antar Variabel dengan Akar Kuadrat AVE

Variabel	<i>Locus of Control</i>	<i>Intention to Quit</i>	<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>
<i>Locus of Control</i>	0.894		
<i>Intention to Quit</i>	0.680	0.974	
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.740	0.799	0.959

Sumber: Data Olahan WarpPLS 5.0 (2016)

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel pada kolom yang sama. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen untuk setiap variabel penelitian yang terdiri dari *locus of control*, *dysfunctional audit behavior* dan *intention to quit* pada model penelitian ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan (Hair et al., 2012; Abdillah et al., 2016).

Nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* variabel *locus of control*, *dysfunctional audit behavior* dan *intention to quit* diatas 0,70

(tabel 2). Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen variabel yang terdiri dari seluruh variabel pada model penelitian ini memiliki akurasi dan konsistensi dalam mengukur konstruk (Hartono, 2011; Latan & Ghazali, 2012; Sholihin & Ratmono, 2013; Abdillah & Hartono, 2015; Abdillah et al., 2016).

Ketiga hasil evaluasi terhadap *outer model* tersebut menjelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat ketepatan dan akurasi serta konsistensi yang baik (Hartono, 2011; Abdillah & Hartono, 2015; Abdillah et al.,

2016) karena memenuhi persyaratan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi terhadap model struktural dalam penelitian ini bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel yang telah dihipotesiskan. Hasil evaluasi model struktural dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) didukung secara statistik dengan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,01 dan koefisien jalur sebesar 0,373. Hal ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Donnelly et al., 2003; Shapeero et al., 2003).

Tabel 3
Hasil Evaluasi Model Struktural

Uji Hipotesis	Prediksi Tanda	Koefisien Jalur	Standard Error	<i>p-Value</i>
<i>Locus of Control</i> → <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	+	0.373	0.087	$p < 0.01$
<i>Locus of Control</i> → <i>Intention to Quit</i>	+	0.702	0.080	$p < 0.01$
<i>Intention to Quit</i> → <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	+	0.544	0.083	$p < 0.01$

Sumber: Data olahan WarpPLS 5.0 (2016)

Hipotesis kedua (H_2) didukung secara statistik dengan nilai nilai *p-value* lebih kecil dari 0,01 dan koefisien jalur sebesar 0,702. Hal ini membuktikan bahwa *intention to quit* berpengaruh positif terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Donnelly et al., 2003; Maryanti, 2005; Paino et al., 2012; Pujaningrum & Sabeni, 2012). Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi, sebaliknya, semakin kuat keinginan seorang auditor untuk bertahan dengan pekerjaannya, maka kecenderungan untuk tidak menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi.

Hipotesis ketiga (H_{1a}) didukung secara statistik dengan nilai nilai *p-value* lebih kecil dari 0,01 dan koefisien jalur sebesar 0,544. Hal ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Donnelly et al., 2003) yang menjelaskan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki *intention to quit* yang tinggi, sebaliknya, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal

akan cenderung memiliki *intention to quit* yang rendah. *Locus of control* eksternal dianggap lebih memperlihatkan tingkat yang lebih tinggi dalam memperlihatkan keinginan untuk berhenti bekerja (*intention to quit*) atau mencari alternatif pekerjaan lain.

Pengujian hipotesis keempat (H_{1b}) dilakukan dengan uji sobel (Baron & Kenny, 1986; Preacher & Hayes, 2004; Sholihin & Ratmono, 2013) dan *effect size* (Cohen, 1988). Dari hasil perhitungan uji sobel ditemukan nilai *t* sebesar 5,299. Sehingga hipotesis keempat (H_{1b}) dalam penelitian ini didukung secara statistik dengan nilai signifikan pada level alpha 1 persen atau $p\text{-value} < 0,01$ (diatas 2,58). Hal ini membuktikan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* melalui *intention to quit*. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi. Sebaliknya, individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan pekerjaan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin rendah (Wijayanti, 2009).

Tabel 4
Pengaruh Langsung *Locus of Control* Terhadap Penerimaan Auditor atas
Dysfunctional Audit Behavior Tanpa Variabel *Intention to Quit*

Uji Hipotesis	Prediksi Tanda	Koefisien Jalur	Standard Error	p-Value
<i>Locus of Control</i> → <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	+	0.757	0.079	$p < 0.01$

Sumber: Data Olahan WarpPLS 5.0 (2016)

Koefisien jalur pengaruh langsung *locus of control* terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* tanpa adanya variabel mediasi *intention to quit* adalah sebesar 0,757 dan signifikan pada level alpha 1 persen ($p\text{-value} < 0,01$), namun, ketika pengaruh tersebut dimediasi oleh *intention to quit*, koefisien jalurnya berkurang besarnya menjadi 0,373 dan tetap signifikan pada level alpha 1 persen ($p\text{-value} < 0,01$). Hal tersebut menjelaskan bahwa *intention to quit* memediasi parsial (*partial mediation*) pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan argument Baron & Kenny (1986) yang menjelaskan bahwa mediasi parsial terjadi

ketika pengaruh langsung yang signifikan tetap signifikan ketika dikendalikan oleh variabel mediasi.

Bentuk *partial mediation* ini menunjukkan bahwa *intention to quit* bukan satu-satunya variabel pemediasi dalam pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* (Baron & Kenny, 1986; Preacher & Hayes, 2004; Kock, 2011; Sholihin & Ratmono, 2013). Kasus mediasi parsial dalam penelitian perilaku sangat mungkin terjadi karena dalam memprediksi perilaku manusia masih ada beberapa terdapat alternatif penyebab (Farooq Malik, Waheed, & Malik, 2010).

Tabel 5
Hasil R Square

Variabel	R ² (<i>Intention to Quit</i> Sebagai Variabel Mediasi)	R ² (Tanpa <i>Intention to Quit</i> Sebagai Variabel Mediasi)
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0,722	0,573

Sumber: Data Olahan WarpPLS 5.0 (2016)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *intention to quit* sebagai variabel mediasi, dapat digunakan nilai *effect size* (f^2) yang dihitung dengan menggunakan rumus (Cohen, 1988):

$$f^2 = \frac{(R^2 \text{ with mediator} - R^2 \text{ without mediator})}{(1 - R^2 \text{ with mediator})}$$

Angka $R^2 \text{ with mediator}$ diperoleh dari R^2 variabel *dysfunctional audit behavior* (variabel endogen) dengan memasukkan variabel mediasi

intention to quit, sedangkan angka $R^2 \text{ without mediator}$ diperoleh dari angka R^2 variabel *dysfunctional audit behavior* tanpa memasukkan variabel *intention to quit* sebagai variabel mediasi (dapat dilihat pada tabel 6). Hasil perhitungan ditemukan nilai *effect size* sebesar 0,536. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *intention to quit* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh *strong* atau kuat pada level struktural (Cohen, 1988; Chin, 1998; Latan & Ghazali, 2012).

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan pertama, bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Kedua, *intention to quit* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Ketiga, *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Terakhir, *locus of control* berpengaruh terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* melalui *intention to quit*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: 1) penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang analisis penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dengan melihat karakteristik personal auditor yang terdiri dari *locus of control* dan *intention to quit*, 2) penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi setiap Kantor Akuntan Publik tentang pentingnya memahami karakteristik personal seorang auditor. Karakteristik personal auditor dapat membedakan auditor menerima atau menolak *dysfunctional audit behavior*. Proses rekrutmen yang baik bagi calon auditor yang akan bekerja di kantor akuntan publik sangat dibutuhkan, karena proses rekrutmen yang baik akan dapat menentukan auditor memiliki *locus of control* internal atau *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal atau *locus of control* dapat menentukan apakah auditor memiliki *intention to quit* yang tinggi atau rendah.

Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara luas untuk setiap perusahaan di Indonesia karena hanya menggunakan responden yang berasal dari wilayah Sumatera saja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian agar tingkat generalisasi penelitian menjadi lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menambahkan satu atau lebih jumlah variabel seperti variabel *ethical attitude*, *ethical*

ideology, *corporate code of ethics* (Liza, Zuriana, & Azila, 2012) dan stres kerja (Rustiarini, 2013) yang diduga dapat mempengaruhi penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, XX(1), 121–141.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Aranya, N., & Ferris, K. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1–15. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/10.2307/247113>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In Marcoulides, G. A, *Modern methods for business research* (pp.295–336). <https://doi.org/10.1016/j.aap.2008.12.010>
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1234/12345678>
- Comer, J. M. (1985). Machiavellianism and inner vs outer directedness- a study of sales managers. *Psychological Reports*, 56(1), 81–82. <https://doi.org/10.2466/pr0.1985.56.1.81>
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting*.

- <https://doi.org/http://aaapubs.org/loi/bria>
- Farooq Malik, O., Waheed, A., & Malik, K.-U.-R. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 223–235.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of personality*. New York: McGraw-Hill Company, Inc.
- Gable, M., & Dangello, F. (1994). Locus of control, machiavellianism, and managerial job performance. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 128(5), 599–608. <https://doi.org/10.1080/00223980.1994.914917>
- Grundfest, J. A., & Berueffy, M. (1989). *The treadway commission report: Two years later*. Washington, D.C. Retrieved from <https://www.sec.gov/news/speech/1989/012689grundfest.pdf>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 1. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I. (2010). Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Simposium Nasional Akuntansi*, 13, 1–28.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European Accounting Review*, 10(4), 787–802. <https://doi.org/10.1080/09638180127400>
- Irawati, Y., Petronila, T. A., & Mukhlisin. (2005). Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. In *SNA VIII*. Solo.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990). The impact of time-budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(Spring), 21–42. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=9703122158&site=ehost-live&scope=site%5Chttp://www.redi-bw.de/db/ebsco.php/search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9703122158&site=ehost-live>
- Kock, N. (2011). *WarpPLS 2.0 user manual*. Laredo, Texas: ScriptWarp Systems™.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liza, N. B. A., Zuriana, M. J., & Azila, N. M. N. (2012). Ethical antecedents of dysfunctional behaviour in performance measurement and control system. *Asian Social Science*, 9(1), 29–41. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p29>
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*, 15(2).
- Maryanti, P. (2005). Analisis penerimaan auditor atas dysfunctional audit behavior: pendekatan karakteristik individual auditor (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa). *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 5(2), 213–225.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31–58. <https://doi.org/10.1108/09513579610109969>
- Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour.

Journal of Applied Accounting Research, 13(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09675421211231907>

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36(4), 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Pujaningrum, I., & Sabeni, A. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 1-15.
- Rustiarini, N. W. (2013). Sifat kepribadian dan locus of control sebagai pemoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, (September 2013), 1–19.
- Shapeero, M., Chye Koh, H., & Killough, L. N. (2003). Underreporting and premature sign-off in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(6/7), 478–489. <https://doi.org/10.1108/02686900310482623>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0: Untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Solar, D., & Bruehl, D. (1971). Machiavellianism and locus of control: Two conceptions of interpersonal power. *Psychological Reports*, 29(3), 1079–1082. <https://doi.org/10.2466/pr0.1971.29.3f.1079>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Wijayanti. (2009). Pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit (Studi empiris pada auditor pemerintah yang bekerja di BPKP perwakilan Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *JAI*, 5(Juli 2009), 251–271.