

HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENERIMAAN PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

KHOIRUL ASWAR dan ERMAWATI

Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta

Abstract

This study aims to determine the relationship of locus of control, leadership style, organizational commitment and acceptance of dysfunctional audit to audit quality. Objects in This study aims to determine the relationship of locus of control, leadership style, organizational commitment and acceptance of dysfunctional audit. Objects in this study is the auditor who worked at BPK office by using non-probability purposive sampling technique sampling with. processed data in this study is primary data in the form of questionnaires or questions posed to BPK auditors were 111 respondents. Data in this study treated with the PLS (Partial Least Square) 2.0 with the first in the validity and reliability of the questionnaire data.

From the the results of data processing, obtained conclusions from this research berilocus of control external in touch negatively with organizational commitment, leadership style is positively related to organizational commitment, organizational commitment and dysfunctional audit is not negatively related to audit quality. or in other words all the proposed hypothesis is supported by the significant statistical data

Keyword : Locus of Control, leadership style, Organization commiment, acceptance and of dysfunctional audit

Pendahuluan

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh pemerintah saat ini dalam rangka memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. *Good*

governance diartikan sebagai cara yang digunakan oleh pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan sosial bagi pembangunan masyarakat (*World Bank*), sementara *United Nations Development Program*

mendefinisikan *good governance* sebagai pelaksanaan wewenang administratif, ekonomi dan politik untuk mengelola urusan-urusan negara pada berbagai tingkatan (dalam Mardiasmo, 2002). Dari beberapa prinsip *good governance*, akuntabilitas merupakan salah satu prinsip yang terpenting dan merupakan tuntutan yang paling diinginkan oleh masyarakat terhadap organisasi sektor publik khususnya institusi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Pelaksanaan prinsip akuntabilitas pada sektor publik erat

kaitannya dengan peran auditor dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai atas kewajaran informasi keuangan pemerintah yang diungkapkan kepada masyarakat. Auditor yang dimaksud disini adalah auditor pemerintah yang dalam hal ini peran untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara berada pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berdasarkan Undang-undang No 15 Tahun 2006. Dalam melaksanakan tugasnya, BPK juga didukung dengan beberapa Undang-undang dalam rangka pelaksanaan akuntabilitas publik seperti Undang-undang No 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara dan Undang-undang No 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara serta Peraturan BPK RI No 1 Tahun 2007 Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. Lingkup pemeriksaan BPK meliputi pemeriksaan atas pengelolaan keuangan dan tanggungjawab negara yang terdiri dari pemeriksaan atas keuangan,

pemeriksaan kinerja dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Selain BPK, pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara juga dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai auditor internal pemerintah. Hal ini dinyatakan dalam visi BPKP yaitu Auditor Presiden yang responsif, interaktif, dan terpercaya untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan negara yang berkualitas. Dengan adanya pemeriksaan yang dilakukan baik oleh BPK maupun BPKP diharapkan masyarakat dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan aktual dari pengelolaan keuangan Negara. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka audit yang dilaksanakan baik oleh BPK maupun BPKP harus benar-benar berkualitas.

Donnelly *et al* (2003a) melakukan penelitian terhadap 106 auditor pada Kantor Akuntan Publik untuk menguji faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap penerimaan perilaku disfungsional yang meliputi *locus of control*,

kinerja dan niat untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang lebih menerima perilaku disfungsional cenderung memiliki lokus kendali eksternal (*external locus of control*), melaporkan tingkat kinerja pribadi yang lebih rendah dan menunjukkan niat untuk berhenti bekerja yang lebih tinggi. Pada tahun yang sama, Donnelly *et al* (2003b) juga melakukan penelitian terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor dengan menguji faktor-faktor *locus of control*, posisi auditor dalam Kantor Akuntan Publik dan Komitmen Organisasi sebagai antecedent penerimaan perilaku disfungsional auditor. Pengujian terhadap kuesioner yang diperoleh dari 113 auditor pada Kantor Akuntan Publik menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional, yang dalam hal ini *external locus of control* lebih dimungkinkan untuk mengarah pada perilaku disfungsional. *Locus of control* juga mempengaruhi

penerimaan perilaku disfungsional melalui komitmen organisasi. Individu dengan *external locus of control* memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang lebih rendah diasosiasikan dengan kemungkinan perilaku disfungsional yang lebih tinggi. Sebagai tambahan, auditor dengan posisi yang lebih rendah dalam Kantor Akuntan Publik lebih dimungkinkan untuk menerima perilaku disfungsional audit.

Selain faktor karakteristik personal, perilaku disfungsional dalam organisasi juga dipengaruhi oleh faktor situasional seperti gaya kepemimpinan. Penelitian oleh Kelley dan Margheim (1990) dilakukan untuk menguji dampak variabel tekanan anggaran waktu sebagai anteseden dari *stressor* terhadap perilaku disfungsional auditor dengan dimoderasi oleh karakteristik personal dan kepemimpinan. Karakteristik personal yang diuji meliputi senior dan staf dengan kepribadian tipe A, sementara kepemimpinan yang

digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari dua bentuk yaitu *consideration* (pertimbangan atasan terhadap bawahannya) dan *initiating structuring* (tingkatan struktur tugas yang disusun oleh atasan untuk bawahannya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tekanan anggaran waktu dan perilaku *underreporting of time* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan maka semakin tinggi pula kemungkinan perilaku disfungsional. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis bahwa *senior consideration*, *senior structuring*, senior dan staf dengan kepribadian tipe A memoderasi tekanan anggaran waktu dan perilaku disfungsional, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa staf auditor yang disupervisi oleh senior yang lebih terstruktur dalam mendefinisikan tugas-tugas stafnya maka kemungkinan untuk perilaku mengurangi audit akan semakin kecil.

Setiawan (2005) melakukan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al*

(2003a) dengan menguji faktor-faktor pertimbangan etis, niat untuk berhenti bekerja dan komitmen organisasi serta dengan menambahkan variabel kualitas audit sebagai konsekuensi perilaku disfungsional auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional dan perilaku disfungsional tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, yang dalam hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Kelley dan Mergheim (1990).

Penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al* (2003b) dengan mengganti variabel posisi menjadi gaya kepemimpinan yang juga digunakan dalam penelitian Kelley dan Margheim (1990) serta menambahkan perilaku disfungsional audit. Pemilihan variabel gaya kepemimpinan untuk menggantikan variabel posisi dari hasil penelitian sebelumnya dikarenakan peran penting gaya kepemimpinan terhadap perilaku anggotanya selama pelaksanaan audit. Diharapkan

dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mengurangi tingkat penyimpangan dari anggota tim audit sehingga akan menghasilkan audit yang berkualitas. Dengan demikian, penelitian ini mencoba melihat bagaimana hubungan antara *locus of control*, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit pada auditor pemerintah yaitu BPK dan BPKP serta melihat bagaimana hubungan penerimaan perilaku disfungsional dengan kualitas audit laporan keuangan pemerintah. Penelitian ini tidak menilai perilaku disfungsional audit aktual tetapi lebih kepada penerimaan perilaku disfungsional audit, yang disebabkan oleh tiga hal, yaitu: (1) SAS No. 82 menyatakan bahwa penerimaan perilaku disfungsional audit merupakan indikator atas perilaku disfungsional audit aktual, (2) berdasarkan bukti dari Lightner *et al* (1982) bahwa keyakinan seseorang berdampak pada kemauan auditor untuk melakukan perilaku disfungsional sehingga

auditor yang menerima perilaku tersebut cenderung untuk melakukannya, (3) jika menggunakan perilaku disfungsional aktual maka responden akan cenderung tidak mengakuinya sehingga akan berdampak pada validitas respon pertanyaan (Rest 1979 dalam Donnelly *et al*, 2003a).

Hubungan Antara *Locus of Control* Eksternal dan Komitmen Organisasi

Kinicki dan Vecchio (1994) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* merupakan anteseden bagi komitmen organisasi. *Locus of control* internal mempersepsikan bahwa mereka memiliki kesempatan atau peluang yang lebih daripada *locus of control* eksternal, sehingga ketika individu berada dalam organisasi maka dia akan memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal. Eksternal mempersepsikan bahwa hanya terdapat sedikit pilihan sehingga tidak ada pilihan lain selain bertahan dalam organisasi, sementara internal

memiliki pilihan aktif untuk bertahan dalam organisasi yang kemudian meningkatkan komitmen organisasinya (Spector dalam Donnelly *et al*, 2003a).

Hasil penelitian Coleman *et al* (1999) menunjukkan bahwa *locus of control* berhubungan negatif dan signifikan dengan komitmen. Namun secara khusus penelitian tersebut menguji bagaimana hubungan antara *locus of control* dengan bentuk komitmen yang berbeda, dan hasilnya menunjukkan bahwa *locus of control* berhubungan negatif dengan komitmen afektif. Hasil penelitian Donnelly *et al* (2003b) terhadap 120 auditor di Kantor Akuntan Publik menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi yang mengimplikasikan bahwa *locus of control* internal memiliki level komitmen yang lebih tinggi daripada *locus of control* eksternal.

Dengan mengacu pada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *internal locus of control* memiliki motivasi,

kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada *external locus of control* disertai dengan pemerolehan gaji dan peningkatan gaji yang lebih besar daripada eksternal, maka internal akan lebih senang dalam organisasinya sehingga mengakibatkan mereka lebih bertahan dalam organisasi dan lebih menunjukkan komitmennya. Sebaliknya, individu yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal akan merasa kurang puas dengan organisasinya dan hal ini akan berdampak pada penurunan komitmen individu terhadap organisasi. Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1 : *Locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi

Hubungan Antara *Locus of Control* Eksternal dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Individu dengan *internal locus of control* merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui

kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri, sedangkan individu dengan *external locus of control* merasa bahwa hasil yang mereka peroleh berada dalam pengendalian faktor-faktor eksternal seperti keberuntungan dan kompleksitas tugas (Luthans, 2005).

Pada situasi dimana individu dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl, 1971 dalam Donnelly *et al*, 2003a). Hal ini maksudnya adalah ketika individu dengan *locus of control* eksternal merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi maka mereka akan menggunakan cara manipulasi agar kinerja mereka terlihat lebih baik sehingga tetap dapat bertahan dalam organisasi.

Donnelly *et al* (2003) melakukan penelitian terhadap 106 auditor di 10 kantor akuntan publik menemukan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Octamy (2008) yang melakukan penelitian terhadap auditor pada kantor perwakilan BPK yang ada di pulau Jawa.

Penelitian lain oleh Reiss dan Mitra (1998) mengenai dampak dari perbedaan faktor individual dalam kemampuan menerima perilaku etis atau tidak etis menunjukkan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih tidak menerima tindakan tertentu yang kurang etis, sedangkan individu dengan *external locus of control* cenderung lebih menerima tindakan tertentu yang kurang etis. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal maka kecenderungan menerima perilaku disfungsional audit akan semakin tinggi pula, sehingga hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2 : *Locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

Pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang penting dalam mengarahkan perilaku dan tindakan bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan pula diharapkan anggota-anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian Hanggana (2003) terhadap asisten auditor di Kantor Akuntan Publik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara positif komitmen bawahan dalam menyelesaikan laporan keuangan audit. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan transformasional senior auditor akan meningkatkan komitmen organisasi asisten auditor.

Hasil penelitian Dale dan Fox (2008) terhadap 147 karyawan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Midwest menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan baik *consideration* maupun *initiating structure* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Ketika bawahan mempersepsikan bahwa atasan menunjukkan level struktur inisiatif yang tinggi, atasan memformulasikan lingkungan kerja atau menyediakan aturan-aturan formal dan prosedur untuk diikuti bawahan. Hasilnya, karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Hasil penelitian Kelley dan Margheim (1990) menunjukkan

bahwa staf auditor yang disupervisi oleh senior yang lebih terstruktur dalam mendefinisikan tugas-tugas stafnya maka kemungkinan untuk perilaku mengurangi audit akan semakin kecil. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Otley and Pierce (1995) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiatif cenderung mengurangi perilaku disfungsional audit, sementara hasil penelitian Murdaningrum (2000) dalam Hanggana (2003) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi cenderung mengurangi perilaku disfungsional.

Berdasarkan hasil penelitian Jiambalvo dan Pratt (1982) bahwa bawahan yang disupervisi oleh atasan yang memiliki gaya kepemimpinan konsiderasi cenderung lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga diekspektasikan bahwa lingkungan dimana konsiderasi senior adalah tinggi, maka kemungkinan staf auditor untuk melakukan perilaku disfungsional akan berkurang. Sedangkan lingkungan dimana struktur inisiatif senior adalah tinggi,

yang dalam hal ini senior akan menyediakan struktur tugas yang diperlukan dalam penugasan audit, maka staf auditor akan memiliki sedikit kesempatan untuk melakukan perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4 : Gaya kepemimpinan berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit.

Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai penerimaan tujuan organisasi dan keinginan untuk berusaha keras demi organisasi (Luthans, 2005). Perilaku disfungsional berhubungan dengan komitmen organisasi seperti penolakan terhadap perubahan dan keengganan untuk meninggalkan organisasi terkait dengan kurangnya kemampuan (Aranya dan Ferris, 1984).

Auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi dimaknai

sebagai auditor yang menerima nilai-nilai organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kondisi demikian maka auditor tidak akan melakukan bentuk-bentuk penyimpangan pribadi yang dapat mengancam tujuan organisasi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan cenderung berperilaku disfungsional untuk mencapai tujuan pribadinya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H5 : Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Yang dimaksud auditor disini adalah pegawai BPK yang sudah mempunyai Jabatan Fungsional Auditor (JFA), ditempatkan pada

unit teknis (Auditorat) dan sudah pernah melakukan pemeriksaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* atau pengambilan sampel bertujuan dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Jogiyanto, 2004).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel. Kuesioner diberikan baik secara langsung dengan mendatangi Kantor Perwakilan BPK maupun secara tidak langsung dengan mengirimkan kuesioner melalui jasa pos.

Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: *locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, penerimaan perilaku disfungsi audit dan kualitas

audit. Pengukuran dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan berikut ini:

Locus of Control, yaitu pandangan seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalan atas segala tindakan yang dilakukan dalam hidupnya. Persepsi tersebut dihubungkan dengan faktor eksternal individu seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja serta dihubungkan pula dengan faktor internal individu yang mencakup kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan kerja individu yang bersangkutan. Variabel ini diukur dengan menggunakan *The Work Locus of Control Scale* (WLCS) yang dikembangkan oleh Spector (1982), yang terdiri dari 16 pertanyaan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Donnely *et al* (2003a).

Gaya Kepemimpinan, yaitu cara seorang pimpinan untuk

mempengaruhi bawahan agar melakukan suatu tindakan tertentu. Variabel ini memiliki dua dimensi yaitu *consideration* dan *initiating structure* yang diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Ohio State University* yaitu *Leader Behavior Description Questionnaire* (LBDQ) yang telah digunakan oleh Prat dan Jiambalvo (1982).

Komitmen Organisasi, yaitu identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. (Gibson *et al*, 2009). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen *Three Component Model* yang dikembangkan oleh Meyer dan Alen (1990), yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen bersinambung dan komitmen normatif.

Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit, yaitu tingkat penerimaan para auditor terhadap perilaku-perilaku yang menyimpang dalam melaksanakan

audit. Penelitian ini menguji penerimaan perilaku disfungsional atas penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini (*premature sign-off*) dan perilaku merubah prosedur audit sebelumnya yang sudah ditetapkan dalam perencanaan audit. Pengukuran tingkat penerimaan responden terhadap bentuk-bentuk perilaku disfungsional mengadopsi pertanyaan dari Donnelly *et al* (2003a).

Metoda Analisis Data

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian model pengukuran *Partial Least Square* (PLS). Dua parameter utama yang digunakan untuk menilai validasi setiap konstruk adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen dilihat dari skor AVE dan *Communality*

yang masing-masing harus di atas 0,5.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dan nilai *composite reliability* diatas 0,7 (Jogiyanto, 2009).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) dengan menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS) Versi 2.0. Analisis ini digunakan karena PLS tidak menggunakan asumsi-asumsi tertentu seperti yang disyaratkan dalam aplikasi lainnya.

Adapun hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif yaitu hipotesis yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang ditunjukkan sebagai berikut:

$H_{a1}: \rho < 0$

$H_{a5}: \rho < 0$

$H_{a2}: \rho > 0$

$H_{a3}: \rho > 0$

$H_{a4}: \rho < 0$

Ket: ρ = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah baik yang bekerja di BPK dan BPKP. Adapun distribusi auditor pemerintah berdasarkan lembaga audit dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Distribusi Auditor Pemerintah

Kategori Auditor	Jumlah
Auditor BPK	70 orang
Auditor BPKP	41 orang
Total	111 orang

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja dan pengalaman mengaudit. Hasil karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Karakteristik Responden

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	73	65,8 %
	Wanita	38	34,2 %
Umur	20 - 29 tahun	45	40,5%
	30 - 39 tahun	43	38,7%
	40 - 49 tahun	19	17,1%
	50 - 59 tahun	4	3,6%
Pendidikan	D3	26	23,4%
	S1	75	67,6%
	S2	10	9%
Lama Kerja	1 - 5 tahun	62	55,9%
	5 - 10 tahun	3	2,7%
	10 - 15 tahun	19	17,1%
	15 - 20 tahun	12	10,8%
	> 20 tahun	15	13,5%
Pengalaman	1 - 2 kali	28	25,2%
	> 3 kali	83	74,8%

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, terdapat beberapa item pertanyaan yang memiliki *cross loading* kurang dari 0,5 sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dihilangkan dan tidak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Sedangkan item pertanyaan yang memiliki *cross loading* lebih dari 0,5 akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Adapun hasil validitas setelah dilakukan penghilangan item pertanyaan yang tidak valid adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Item Pertanyaan	Cross Loading	Ket
<i>Locus of Control</i>	LOC 3	0,732353	Valid
	LOC 6	0,838805	Valid
	LOC 7	0,791296	Valid
	LOC 13	0,712397	Valid
	LOC 15	0,773337	Valid

Gaya Kepemimpinan	GK 1	0,674362	Valid
	GK 2	0,671197	Valid
	GK 4	0,567340	Valid
	GK 5	0,644024	Valid
Variabel	Item Pertanyaan	Cross Loading	Ket
Gaya Kepemimpinan	GK 6	0,725290	Valid
	GK 7	0,663544	Valid
	GK 8	0,726893	Valid
	GK 9	0,743998	Valid
	GK 11	0,806908	Valid
	GK 12	0,859272	Valid
	GK 13	0,817006	Valid
	GK 14	0,794402	Valid
	GK 15	0,749566	Valid
	GK 16	0,817977	Valid
	GK 17	0,774542	Valid
	GK 18	0,784001	Valid
	GK 19	0,537980	Valid
	GK 20	0,753101	Valid
Komitmen Organisasi	KO 1	0,734046	Valid
	KO 2	0,749542	Valid
	KO 3	0,801555	Valid
	KO 4	0,651202	Valid
	KO 5	0,762303	Valid
	KO 6	0,759997	Valid
	KO 7	0,729528	Valid
	KO 8	0,561619	Valid
	KO 13	0,624395	Valid
	KO 16	0,751692	Valid
Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	PPDA 3	0,651438	Valid
	PPDA 7	0,666033	Valid
	PPDA 8	0,879295	Valid

Selain uji validitas diskriminan, PLS juga mensyaratkan adanya uji validitas konvergen. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas konvergen adalah dengan melihat nilai AVE dan *Communality* yang harus di

atas 0,5 (Jogiyanto, 2009). Berdasarkan tabel 4.10 berikut ini, diketahui bahwa nilai AVE dan *Communality* masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yaitu di atas 0,5.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	AVE	Communality
<i>Locus of Control</i>	0,594328	0,594328
Gaya Kepemimpinan	0,537793	0,537793
Komitmen Organisasi	0,512843	0,512843
Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit	0,547044	0,547043

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk 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, 2006). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai

Cronbach's Alpha dan *composite reliability*. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dan nilai *composite reliability* diatas 0,7 (Jogiyanto, 2009). Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Locus of Control</i>	0,830	0,880
Gaya Kepemimpinan	0,949	0,954
Komitmen Organisasi	0,893	0,912
Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor	0,611	0,780

Uji Hipotesis dengan *Partial Least Square (PLS)*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan PLS Versi 2.0. Kriteria yang digunakan dalam

mengukur keterdukungan hipotesis adalah dengan melihat perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistics*. Jika nilai *T-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table* berarti hipotesis terdukung.

Untuk tingkat keyakinan 95 persen (α 5 persen) maka nilai T-table untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah $\geq 1,96$ dan untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah $\geq 1,64$ (Jogiyanto, 2009). Ukuran keterdukungan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai T-table hipotesis dua

ekor (*two-tailed*) yaitu $\geq 1,96$. Dari hasil pengujian menggunakan PLS, diperoleh hasil bahwa dari 7 hipotesis yang diajukan, terdapat 4 hipotesis yang didukung dan 3 hipotesis yang tidak didukung secara statistik. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
GK -> KO	0,230745	0,240598	0,098430	0,098430	2,344262
GK -> PPDA	-0,162167	-0,178023	0,105683	0,105683	1,534464
KO -> PPDA	0,204414	0,219606	0,131986	0,131986	1,548758
LOC -> KO	-0,299936	-0,300026	0,139685	0,139685	2,147236
LOC -> PDA	0,394052	0,417387	0,105244	0,105244	3,744182

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian dengan menggunakan PLS pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai T statistik dari variabel *locus of control* eksternal terhadap komitmen organisasi adalah 2,147236, sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan dengan komitmen organisasi. Selain

itu, *original sample* menunjukkan bahwa hubungan antara *locus of control* dan komitmen organisasi adalah negatif yang ditandai dengan nilai -0,299936. Dengan demikian, hipotesis bahwa *locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi terdukung secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin

eksternal, *locus of control* seseorang maka semakin rendah komitmennya terhadap organisasi tempat seseorang tersebut bekerja, yang dalam hal ini yaitu BPK dan BPKP.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pada tabel 4.5 dapat terlihat bahwa nilai T statistik dari variabel *locus of control* eksternal terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit adalah 3,744182, sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan dengan penerimaan perilaku disfungsional audit. Selain itu, *original sample* menunjukkan bahwa hubungan antara *locus of control* eksternal dan penerimaan perilaku disfungsional audit adalah positif yang ditandai dengan nilai 0,394052. Dengan demikian, hipotesis bahwa *locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit didukung secara statistik sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin eksternal, *locus of control* seseorang maka semakin tinggi

tingkat penerimaan perilaku disfungsional audit dari auditor pemerintah.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.5, terlihat bahwa nilai T statistik dari variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah 2,344262, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan dengan komitmen organisasi. Selain itu *original sample* menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi adalah positif yang ditandai dengan nilai 0,230745. Dengan demikian, hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi didukung secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dari ketua tim maka semakin tinggi pula komitmen auditor pemerintah terhadap BPK maupun BPKP.

Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.5, terlihat bahwa nilai T statistik dari variabel gaya kepemimpinan terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit adalah 1,534464. Dengan demikian, hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit adalah tidak terdukung.

Pengujian Hipotesis Kelima

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai T statistik dari variabel komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit adalah 1,548758. Dengan demikian, hipotesis bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit adalah tidak terdukung.

PEMBAHASAN

Hubungan antara *locus of control* eksternal dan komitmen organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Donnelly *et al* (2003a, 2003b) yang mengimplikasikan bahwa *locus of control* eksternal memiliki level komitmen yang lebih rendah daripada *locus of control* internal. Mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai karakteristik individu dengan *locus of control* internal dan eksternal, menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki motivasi, kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi disertai dengan kesempatan yang lebih besar seperti pemerolehan dan peningkatan gaji serta posisi yang lebih baik daripada eksternal, maka internal akan lebih senang dalam organisasinya sehingga mengakibatkan mereka lebih bertahan dalam organisasi dan lebih menunjukkan komitmennya. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin eksternal *locus of control* seseorang maka semakin rendah pula komitmen individu tersebut khususnya komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Atau dengan kata lain bahwa Auditor pemerintah dengan karakteristik *locus of control* eksternal memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya.

Hubungan antara *locus of control* eksternal dan penerimaan perilaku disfungsional audit

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa *locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Donnelly et al (2003a, 2003b) dan Octamy (2008). Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal cenderung dapat melakukan suatu perilaku disfungsional dalam pelaksanaan audit. Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly et al (2003a) menyatakan bahwa pada situasi dimana individu

dengan *locus of control* eksternal merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin eksternal *locus of control* seseorang maka semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk dapat melakukan perilaku disfungsional. Hal ini berarti bahwa auditor pemerintah yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung melakukan perilaku disfungsional dalam pelaksanaan audit.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dale dan Fox (2008) yang menunjukkan bahwa bahwa

gaya kepemimpinan baik *consideration* maupun *initiating structure* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan bawahannya agar dapat selaras dengan organisasi sehingga dapat membantu pemimpin sebagai wakil dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. ketua tim dengan gaya kepemimpinan yang baik dengan cara mempertimbangkan kedekatan hubungan dan rasa saling percaya dengan anggotanya serta menyediakan struktur kerja bagi anggotanya cenderung dapat meningkatkan komitmen anggotanya terhadap organisasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan penerimaan perilaku disfungsional audit

Pengujian terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan penerimaan perilaku disfungsional audit menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil ini tidak mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Prat dan Jiambalvo (1982) yang menyatakan bahwa bawahan yang disupervisi oleh atasan yang memiliki gaya kepemimpinan konsiderasi cenderung lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga diekspektasikan bahwa lingkungan dimana konsiderasi senior adalah tinggi, maka kemungkinan staf auditor untuk melakukan perilaku disfungsional akan berkurang. Sedangkan lingkungan dimana struktur inisiatif senior adalah tinggi, yang dalam hal ini senior akan menyediakan struktur tugas yang diperlukan dalam penugasan audit, maka staf auditor akan memiliki sedikit kesempatan untuk melakukan perilaku disfungsional audit. Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kelley dan Margheim (1990) yang menunjukkan bahwa staf auditor yang disupervisi oleh senior yang dalam mendefinisikan tugas-tugas stafnya lebih terstruktur maka kemungkinan untuk perilaku mengurangi kualitas audit akan semakin kecil.

Hubungan antara komitmen organisasi dan penerimaan perilaku disfungsional audit

Pengujian terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan penerimaan perilaku disfungsional menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini mengimplikasikan bahwa auditor pemerintah dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak dapat dikatakan bahwa mereka tidak akan melakukan perilaku disfungsional. Hal ini bisa dimungkinkan ketika mereka dihadapkan pada situasi-situasi yang dapat memaksa mereka untuk melakukan perilaku disfungsional,

seperti misalnya adanya tekanan dari atasan atau tekanan dari dalam dirinya yang ingin mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik. Hasil yang tidak signifikan ini bisa juga terjadi ketika auditor mempersepsikan bahwa perilaku disfungsional yang mereka lakukan berada dalam toleransi yang dapat diterima sehingga tidak akan berdampak pada hasil audit secara keseluruhan.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan atas hasil pengujian tersebut, maka kesimpulan dari hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kesimpulan Hasil Penelitian

Hipotesis	Kesimpulan
Locus of control eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi	H1 Didukung
Locus of control eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit	H2 Didukung
Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi	H3 Didukung
Gaya kepemimpinan berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit	H4 Tidak Didukung
Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional audit	H5 Tidak Didukung

SIMPULAN

Penelitian ini menguji hubungan antara *locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan penerimaan perilaku disfungsional audit serta dampaknya terhadap kualitas audit. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *path analysis* dengan aplikasi PLS, maka peneliti memperoleh hasil penelitian yang dapat disimpulkan berikut ini:

a. *Locus of control* eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Donnelly et al (2003a, 2003b) yang mengemukakan bahwa *locus of control* eksternal memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi dibandingkan dengan *locus of control* internal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Kinicki dan Vecchio (1994) yang menunjukkan bahwa *locus of control* merupakan anteseden bagi komitmen organisasi.

b. *Locus of control* eksternal berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsional. Hal ini konsisten dengan penelitian Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Donnelly et al (2003a, 2003b) dan Octamy (2008). Hal ini menunjukkan bahwa auditor pemerintah dengan *locus of control* eksternal cenderung dapat melakukan suatu perilaku disfungsional dalam pelaksanaan audit. Hal ini dikarenakan ketika individu dengan *external locus of control* merasa bahwa mereka tidak memiliki kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi maka mereka akan menggunakan cara manipulasi agar kinerja mereka terlihat lebih baik sehingga tetap dapat bertahan dalam organisasi.

c. Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dale dan Fox (2008) yang menunjukkan bahwa

bahwa gaya kepemimpinan dari ketua tim audit baik *consideration* maupun *initiating structure* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dalam hal konsiderasi dan struktur inisiatif, maka hal tersebut dapat meningkatkan komitmen bawahannya terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja yaitu BPK dan BPKP.

- d. Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional tidak terdukung secara statistik. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prat dan Jiambalvo (1982) yang menyatakan bahwa bahwa bawahan yang disupervisi oleh atasan yang memiliki gaya kepemimpinan konsiderasi cenderung lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih baik

sehingga diekspektasikan bahwa lingkungan dimana konsiderasi senior adalah tinggi, maka kemungkinan staf auditor untuk melakukan perilaku disfungsional akan berkurang. Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kelley dan Margheim (1990) yang menunjukkan bahwa staf auditor yang disupervisi oleh senior yang lebih terstruktur dalam mendefinisikan tugas-tugas stafnya maka kemungkinan untuk perilaku mengurangi audit akan semakin kecil.

- e. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku disfungsional tidak terdukung secara statistik. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Donnelly *et al* (2003a) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negative dengan penerimaan perilaku disfungsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N. and K. R. Ferris. 1984. An Examination of Accountant's Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, pp. 1-15.
- Ariwibowo, N. S. 2005. Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kultur Organisasi Dalam Mengintervensi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komunikasi Dalam Tim Audit. Tesis Magister Sains FEB UGM Yogyakarta.
- Coleman, D. F, G. P. Irving and C. L. Cooper. 1999. Another Look at the Locus of Control-Organizational Commitment Relationship: It Depends on the Form of Commitment. *Journal of Organizational Behavior* 20, pp. 995-1001.
- Dale, K. and M. L. Fox. 2008. Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress. *Journal of Managerial Issues*, Vol. XX, No. 1, pp. 109-130.
- Donnelly, D. P., J. J. Quirin and D. O'Bryan. 2003a. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 15, pp.87-110.
- Donnelly, D. P., J. J. Quirin and D. O'Bryan. 2003b. Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effect of Locus of Control, Organizational Commitment and Position. *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 19, No.1, pp.95-107.
- Gibson *et al.* 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. Thirteenth Edition. McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggana, Sri. 2003. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Senior Auditor Terhadap Komitmen Organisasional, Perilaku *Extrarole* dan Kinerja Asisten Auditor. Tesis Magister Sains FEB UGM, Yogyakarta.
- Hyatt, T. A. and D. F. Prawitt. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors Locus of Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review* 76, No. 2, pp. 263-274.
- Jiambalvo, J and J. Pratt. Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms. 1982. *The Accounting Review*, Vol. 57, No. 4, pp. 734-750.
- Jogiyanto. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) untuk Penelitian Empiris. BPFE Yogyakarta.

- Kinicki, A. J and R. P. Vecchio. 1994. Influences on the Quality of Supervisor-Subordinate Relations: The Role of Time-Pressure, Organizational Commitment and Locus of Control. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, pp. 75-82.
- Kreitner, Robert and A. Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. Eight Edition. McGraw-Hill.
- Lightner, S. M., S. J. Adams and K. M. Lightner. 1982. The Influence of Situational, Ethical and Expectancy Theory Variables on Accountant's Underreporting Behavior. *Auditing: A Journal of Practice&Theory*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-12.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies.
- Malone. C. F dan R. W, Roberts. 1996. Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15(2): 49-64.
- Mardiasmo. 2006. Pewujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana *Good Governance*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah, Vol.2, No.1*. Diakses melalui www.bppk.depkeu.go.id/.../pewujudan-transparansi-dan-akuntabilitas-publik-melalui-akuntansi-sektor-publik.html, tanggal 12 Januari 2010.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Yogyakarta.
- Maryanti, P. 2005. Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Sistem Informasi*, Vol. 5 (2).
- Meyer, John, P and N. J. Allen. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63, pp. 1-18.
- Neill, James. 2006. What is Locus of Control. Diakses melalui <http://wilderdom.com/psychology/loc/LocusOfControlWhatIs.html#Rotter1966>, tanggal 15 Januari 2010.
- Octamy, Upik. 2008. Hubungan Karakteristik Personal Auditor, Penerimaan Perilaku Disfungsional dan Kualitas Audit. Tesis Magister Akuntansi FEB UGM Yogyakarta.
- Otley, D. T. and Pierce, P. J. 1996. Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 9, No. 1, pp. 31-58.

- Otley, D. T and Pierce, P. J. 1995. The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of The Impact of Leadership Style. *Accounting, Organizations and Society* 20, pp. 405-420.
- Prasetyo, Priyono. 2002. Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 5 (1), pp. 119-136.
- 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 Magister Akuntansi FEB UGM Yogyakarta.
- Ragunathan, Bhanu. 1991. Premature Signing-Off of Audit Procedure: An Analysis. *Accounting Horizon*, pp. 71-79.
- Reiss, M. C and Kaushik Mitra. 1998. The Effect of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. *Journal of Business Ethics* 17, pp. 1581-1593.
- Rotter, J. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable. *American Psychologist*, Vol. 45, No. 4, pp. 489-493.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*. 4th Edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Santy. 2005. Determinan dan Konsekuensi Perilaku Disfungsional Auditor. Tesis Magister Sains FEB UGM Yogyakarta.
- Sososutikno, C. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit. Tesis Magister Sains FEB UGM, Yogyakarta.
- Trisnarningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. SNA X Makassar, AMKP-02.