

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, TEKANAN WAKTU,
DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR**

(SKRIPSI)

Oleh

**GARRY KUSUMA
NPM 1511031125**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Abstract

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, TIME PRESSURE, AND PROFESSIONAL COMMITMENT TO DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOUR

By

Garry Kusuma

This study aims to determine the effect of locus of control, time pressure, and professional commitment to dysfunctional audit behaviour. The data used in this research is the primary data. Data was collected by using a survey method by distributing questionnaires to the auditors of Representative Audit Board of Republic Indonesia in Lampung Province and Representative Finance and Development Supervisory Agency in Lampung Province. The method of analysis that was used to test the hypothesis is partial least square (PLS) with software SmartPLS version 2.0 M3. The analysis is based on data from 67 respondents who have completed all the statements and questionnaires. The results of this study show that external locus of control and time pressure has a positive effect on dysfunctional audit behaviour and professional commitment has a negative effect on dysfunctional audit behaviour.

Keywords: *dysfunctional audit behaviour, locus of control, time pressure, professional commitment.*

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, TEKANAN WAKTU, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

Oleh

GARRY KUSUMA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, tekanan waktu dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor BPK Perwakilan Provinsi Lampung dan Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *partial least square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 2.0 M3. Analisis ini didasarkan pada data dari 67 responden yang telah melengkapi seluruh pernyataan dalam kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal dan tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor dan komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

Kata Kunci: perilaku disfungsional auditor, *locus of control* eksternal, tekanan waktu, komitmen profesional.

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, TEKANAN WAKTU,
DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR**

Oleh

Garry Kusuma

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi

: **PENGARUH LOCUS OF CONTROL, TEKanan WAKTU, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR**

Nama Mahasiswa

: **Garry Kusuma**

Nomor Pokok Mahasiswa: 1511031125

Jurusan


: **Akuntansi**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

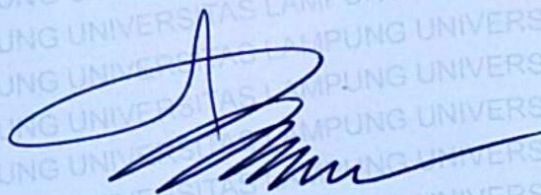

Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt.

NIP 19620428 200003 1 001


Pigo Nauli, S.E., M.Sc.

NIP 19820623 200801 1 004

2. Ketua Jurusan Akuntansi



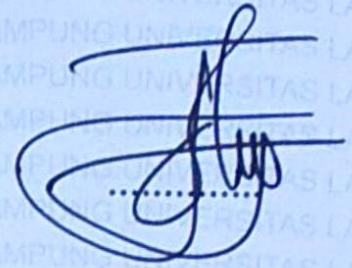
Dr. Farichah, S.E., M.Si., Ak.

NIP 196206121990102001

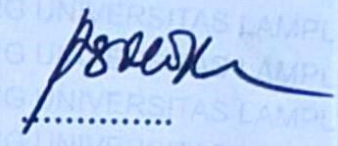
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

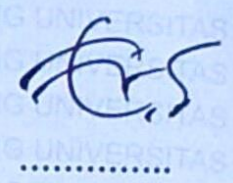
Ketua : **Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt.**



Sekretaris : **Pigo Nauli, S.E., M.Sc.**



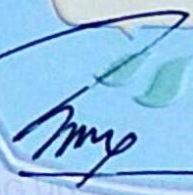
Penguji Utama: **Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 196109041987031011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 September 2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Garry Kusuma

NPM : 1511031125

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Tekanan Waktu, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, ataupun hasil kerja keras orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, September 2017
Yang membuat pernyataan,



Garry Kusuma
NPM 1511031255

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Jakarta pada tanggal 15 Oktober 1989 dari pasangan Bapak Mochamad Husni (alm.) dan Ibu Rastiyah, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Seorang suami dari Ikrimah Haniaturrofidha dan ayah dari Sabrina Nadira Kusuma.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri Bukit Duri 01 Jakarta Selatan dan lulus pada tahun 2001. Kemudian, penulis menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 3 Jakarta yang diselesaikan pada tahun 2004, lalu dilanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas di SMA Negeri 26 Jakarta hingga lulus pada tahun 2007. Penulis melanjutkan pendidikan Diploma III Spesialisasi Penilai/PBB di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara yang diselesaikan pada tahun 2010.

Pada tahun 2010 penulis merintis karir sebagai auditor pelaksana di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dan mendapatkan mutasi ke Perwakilan BPKP Provinsi Papua pada tahun 2011, hingga akhirnya pada tahun 2015 mendapat kesempatan melanjutkan pendidikan sarjana di Jurusan Akuntansi Universitas Lampung melalui program *State Accountability Revitalization Project (STAR)* yang diselenggarakan oleh BPKP bekerjasama dengan *Asian Development Bank (ADB)*.

MOTTO

*Yesterday is history. Tomorrow is a mystery. Today is a gift. That is why
it's called the present – Bil Keane*

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

- Kedua orang tua tercinta, terima kasih atas doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan, nasihat, saran, dan segala hal yang telah diberikan selama ini.
- Istri dan anakku, atas kasih sayang, dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu menemani dan menjalanin proses ini bersama, baik suka maupun duka.
- Serta almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk-Nya lah skripsi berjudul “Pengaruh *Locus of Control*, Tekanan Waktu, Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor” dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Sehingga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si., Akt., sebagai Dosen Pembimbing Utama. Terima kasih atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi
5. Bapak Pigo Nauli, S.E., M.Sc., sebagai Dosen Pembimbing Pendamping. Terima kasih atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi.

6. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si. Akt., selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas segala motivasi, bimbingan, dan masukan yang diberikan guna penyempurnaan skripsi.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Akuntansi atas semua bimbingan, pengajaran, pelayanan dan bantuan yang telah diberikan.
8. Ibunda, Rastiyah, yang tidak pernah berhenti memanjatkan doa serta selalu memberikan, nasihat, dan dukungan dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
9. Teman hidup dan cinta, Istri saya Ikrimah Haniaturrofidha yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah serta menjadikan saya menjadi suami yang paling berbahagia.
10. Seluruh rekan-rekan STAR BPKP Batch II Universitas Lampung, terima kasih atas kebersamaan yang diberikan selama ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan dan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bandarlampung, September 2017

Penulis,

Garry Kusuma

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Perubahan Sikap	9
2.2 Teori X dan Y	10
2.3 Teori Atribusi	12
2.4 <i>Locus of Control</i>	13
2.5 Tekanan Waktu	15
2.6 Komitmen Profesional	16
2.7 Perilaku Disfungsional Auditor	18

2.8	Tinjauan Empiris (Penelitian Terdahulu)	22
2.9	Kerangka Pemikiran	24
2.10	Pengembangan Hipotesis	24
2.10.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Eksternal Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	24
2.10.2	Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	26
2.10.3	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor	27
III.	METODE PENELITIAN	29
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2	Jenis dan Sumber Data	29
3.3	Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.4.1	Variabel Penelitian	30
3.4.2	Definisi Operasional Variabel	31
3.4.2.1	<i>Locus of Control</i> Eksternal (X_1)	31
3.4.2.2	Tekanan Waktu (X_2)	33
3.4.2.3	Komitmen Profesional (X_3)	35
3.4.2.4	Perilaku Disfungsional Auditor (Y)	37
3.5	Metode Analisis Data	38
3.5.1	Statistik Deskriptif	40
3.5.2	Evaluasi <i>Outer Model</i>	40
3.5.2.1	Uji Validitas	40
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	41
3.5.3	Evaluasi <i>Inner Model</i>	41
3.5.3.1	Koefisien Determinasi yang Telah Disesuaikan (R^2)	41
3.5.3.2	<i>Path Coefficient</i> (β)	42
3.6	Pengujian Hipotesis	42

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian	43
4.2 Statistik Deskriptif	46
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Hasil Evaluasi <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	49
4.3.2 Hasil Evaluasi <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	53
4.3.3 Koefisien Jalur	54
4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	55
4.3.4.1 Pengujian Hipotesis 1 (<i>Locus of Control</i> Eksternal Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor)	55
4.3.4.2 Pengujian Hipotesis 2 (Tekanan Waktu Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor)	56
4.3.4.3 Pengujian Hipotesis 3 (Komitmen Profesional Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor)	57
V. SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Simpulan	59
5.2 Keterbatasan Penelitian	60
5.3 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	24
2. Algoritma	53

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tinjauan Empiris	22
2. Indikator-Indikator Konstruk <i>Locus of Control</i>	32
3. Indikator-Indikator Konstruk Tekanan Waktu	34
4. Indikator-Indikator Konstruk Komitmen Profesional	36
5. Indikator-Indikator Konstruk Perilaku Disfungsional Auditor	38
6. Penyebaran Kuesioner Penelitian	43
7. Demografi Responden	44
8. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	48
9. Nilai AVE	49
10. Hasil Uji Validitas <i>Outer Loading</i>	50
11. <i>Square Root AVE</i> dengan Korelasi Antar Variabel Laten (<i>Discriminant Validity</i>)	51
12. Hasil Uji Reliabilitas	52
13. Nilai <i>R Square</i>	53
14. <i>Total Effect</i>	54
15. Hasil Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Locus of Control* Eksternal
3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Tekanan Waktu
4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Profesional
5. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Perilaku Disfungsional Auditor
6. Gambar Model *PLS Algorithm*
7. *Overview Quality Criteria dan Latent Variable Correlations*
8. *Cross Loading*
9. Gambar Model *Bootstrapping*
10. *Total Effect*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Semakin maraknya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang terjadi akhir-akhir ini menuntut adanya fungsi pengawasan dan sistem pengendalian internal yang lebih baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara. Berdasarkan Laporan Tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi Tahun 2016, terdapat 90 pengaduan masyarakat atas indikasi perbuatan KKN di wilayah Provinsi Lampung selama tahun 2016. Hal tersebut mengindikasikan bahwa praktik kegiatan KKN masih banyak ditemui di wilayah Provinsi Lampung.

Auditor pemerintah dalam melaksanakan tugasnya harus melakukan pemeriksaan berdasarkan standar audit yang berlaku. Selain itu auditor harus menjunjung tinggi independensi, integritas, dan profesionalisme. Dengan demikian diharapkan laporan hasil audit yang dihasilkan dapat dipercaya dan bebas dari kepentingan pihak tertentu.

Peran auditor pemerintah dalam mengawasi indikasi KKN sangatlah penting. Saat melakukan audit pada suatu instansi/lembaga pemerintahan, auditor harus mempertimbangkan kemungkinan indikasi KKN ketika

merencanakan audit dan menelaah pengendalian intern. Di sinilah peran seorang auditor sangat dibutuhkan untuk mengatasi dan mencegah KKN.

Dalam penyelesaian kasus korupsi yang terjadi di wilayah Provinsi Lampung, banyak diantaranya yang melibatkan auditor sebagai pihak yang membantu para penegak hukum. Dalam kasus korupsi pembebasan lahan di Bandara Radin Inten II, pihak Kejaksaan Tinggi Lampung meminta bantuan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk melakukan audit (Poskota News, <http://poskotanews.com/2016/04/23/dugaan-korupsi-rp-67-miliar-menggantung-di-kejati-lampung>, diakses tanggal 17 Juli 2017).

Sedangkan dalam kasus korupsi pada Dinas Kesehatan Kota Metro, Kejaksaan Negeri Kota Metro meminta kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk dilakukan audit agar bisa memperkuat hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh kejaksaan (Kupas Tuntas, <https://kupastuntas.co/berita-daerah-lampung/metro/2017-03/kasus-korupsi-dinas-kesehatan-metro-kejari-panggil-ahli-dari-unila-untuk-periksa-barang-bukti>, diakses tanggal 17 Juli 2017).

Namun dalam melaksanakan tugasnya, auditor pemerintah kerap melakukan penyimpangan terhadap nilai-nilai dasar audit yang menyebabkan kualitas laporan hasil audit menjadi kurang dipercaya. Terungkapnya beberapa kasus korupsi yang telah melibatkan beberapa auditor BPK dan BPKP merupakan bukti yang menunjukkan auditor pemerintah dalam melaksanakan tugasnya sangat rentan terhadap perilaku disfungsional.

Berdasarkan berita dari tirto.id edisi 30 Mei 2017, sejumlah auditor BPK terlibat kasus suap terkait pemberian opini laporan keuangan. Dalam berita tersebut dinyatakan bahwa terdapat 23 orang yang terlibat kasus suap dalam

rentang waktu tahun 2005 sampai tahun 2017. Pada tahun 2010, Tempo.co edisi 20 September 2010 juga memberitakan mengenai auditor pada BPK RI Perwakilan Jawa Barat yang didakwa menerima suap sejumlah 400 juta rupiah dari pegawai Pemerintah Kota Bekasi untuk memberikan penilaian opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan Pemerintah Kota Bekasi Tahun 2009.

Selain itu, dalam kompas.com edisi 20 April 2017 diberitakan bahwa ketua panitia lelang dalam proyek e-KTP mengaku pernah memberikan uang kepada auditor BPKP. Uang tersebut merupakan uang transportasi yang diterima saat proyek e-KTP dibahas di Kemendagri. Kemudian dalam berita yang dimuat di news.detik.com edisi 4 Desember 2016, auditor BPKP diduga melakukan pemalsuan dokumen dalam melakukan audit pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. Dalam melakukan pemeriksaan, auditor BPKP tidak melakukan klarifikasi terhadap auditan dan melakukan pemalsuan tanda tangan auditan. Dari beberapa kasus ini, dapat disimpulkan adanya sikap tidak profesional dan independen dari beberapa auditor pemerintah sehingga menyebabkan rendahnya mutu kualitas pemeriksaan. Irawati dkk. (2015) menyebutkan bahwa segala bentuk manipulasi atau ketidakjujuran dalam audit, pada akhirnya akan menimbulkan penyimpangan perilaku.

Menurut Harini, Wahyudin, dan Anisykurlillah (2010) perilaku disfungsional yang dilakukan oleh seorang auditor adalah perilaku menyimpang dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh

langsung diantaranya adalah *premature sign off* atau penghentian prosedur audit secara dini, pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit. Sementara perilaku yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kualitas audit adalah *underreporting of time*.

Adapun beberapa penyebab yang menjadi komponen pendukung seorang auditor berperilaku disfungsional antara lain dipengaruhi oleh *dispositional attributions* (faktor internal) dan *situational attributions* (faktor eksternal). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individual, yaitu sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Faktor internal yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor adalah *locus of control* dan komitmen profesional (Alkautsar, 2014). Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor adalah tekanan anggaran waktu (Sososutikno, 2003).

Donnelly *et al.* (2003) mengemukakan bahwa penyebab para auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali terdiri dari lokus kendali internal (*internal locus of control*) maupun lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor.

Locus of control merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya (Rotter, 1966 dalam Nadirsyah dan Zuhra, 2009). *Locus of control* ini dapat berupa internal dan eksternal. Kepribadian yang bersifat *locus of control internal* adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. Sebaliknya, *locus of control* eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti, keberuntungan dan nasib. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit (Harini dkk., 2010; Fatimah, 2012).

Sebab lain yang bisa saja menjadi alasan terjadinya perilaku disfungsi seorang auditor yakni adanya stres bekerja di bawah tekanan. Tekanan yang dimaksud adalah tekanan terhadap waktu penyelesaian tugas audit yang diberikan. Tekanan anggaran waktu merupakan suatu kendala bagi auditor dalam pelaksanaan tugasnya, di mana sumber daya berupa waktu yang dialokasikan untuk pelaksanaan tugas seorang auditor terbatas (DeZoort dan Lord, 1997 dalam Manullang, 2010). Tekanan anggaran waktu audit yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasa tertekan dalam pelaksanaan prosedur audit karena ketidakseimbangan antara waktu yang disediakan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas audit sehingga hal tersebut dapat mendorong auditor berperilaku disfungsi (Limawan dan Mimba, 2016). Menurut Suprianto (2009), *time budget pressure* berpengaruh

positif terhadap perilaku disfungsional auditor yaitu *audit quality reduction behavior* dan *under reporting of time*.

Komitmen auditor terhadap profesinya merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan tugas audit (Rochman, Andini, dan Oemar, 2016). Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi (Aranya, Pollock, dan Amernic, 1981 dalam Silaban, 2011). Komitmen seseorang terhadap profesinya diwujudkan dalam tiga karakteristik berikut; (1) suatu penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) suatu kemauan untuk melakukan usaha sekuat tenaga demi kepentingan profesi dan (3) suatu keinginan untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi (Aranya dan Ferris, 1984 dalam Silaban, 2011). Penelitian sebelumnya memprediksi bahwa komitmen akan berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor (Silaban, 2009; Donnelly, 2003). Pada umumnya hasil-hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang diekspektasikan, namun demikian pengaruh komitmen profesional terhadap perilaku audit disfungsional ditemukan tidak signifikan (Andani dan Mertha, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan studi kasus di wilayah Provinsi Lampung. Penulis memilih sampel pada auditor pemerintah yang bertugas di wilayah Provinsi Lampung karena peran auditor dalam mencegah dan menanggulangi kasus KKN di wilayah Provinsi Lampung semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh *locus of control*, tekanan waktu dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi auditor pemerintah dalam meminimalisir tingkat perilaku disfungsional auditor.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor?
2. Apakah tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh positif *locus of control* eksternal terhadap perilaku disfungsional auditor;
2. Pengaruh positif tekanan waktu terhadap perilaku disfungsional auditor;
3. Pengaruh negatif komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah Indonesia, khususnya auditor baik dalam meminimalisir tingkat perilaku disfungsional auditor.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu dan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan penelitian sebelumnya dan menjadi dasar penelitian selanjutnya dalam hal pengaruh *locus of control*, tekanan waktu, dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. TEORI PERUBAHAN SIKAP

Teori perubahan sikap ini diperkenalkan oleh Carl Hovland pada awal tahun 1950-an. Teori ini memberikan penjelasan bagaimana sikap seseorang terbentuk dan bagaimana sikap itu dapat berubah melalui proses komunikasi serta bagaimana sikap itu dapat mempengaruhi tindakan atau tingkah laku seseorang (Carl Hovland dalam Fatimah, 2012). Teori perubahan sikap ini antara lain menyatakan bahwa seseorang akan mengalami ketidaknyamanan di dalam dirinya bila ia dihadapkan pada informasi baru atau informasi yang bertentangan dengan keyakinannya.

Teori perubahan sikap (*theory of attitude change*) terdiri atas berbagai macam teori yang dinaunginya, contohnya *Dissonance Theories* dan *Functional Theory*. *Dissonance theory* menjelaskan bahwa ketidaksesuaian memotivasi seseorang untuk mengurangi atau mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut. Implikasinya ketika seorang auditor memiliki ketidaksesuaian tuntutan terhadap tekanan ataupun keadaan yang berlawanan (banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan padahal terdapat keterbatasan sumber daya yang dimiliki), auditor tersebut akan berupaya mengeliminasi ketidaksesuaian tersebut mungkin dengan membuat prioritas dan menghilangkan sesuatu yang

dianggap tidak begitu penting. Sedangkan teori fungsional dari perubahan sikap menyatakan bahwa sikap berlaku untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Seorang auditor dapat melakukan tindakan apapun termasuk perilaku menyimpang untuk memenuhi kebutuhan akan kesesuaian tuntutan yang diperolehnya (Fatimah, 2012).

2.2. TEORI X DAN Y

Teori X dan Y merupakan teori yang dikembangkan oleh McGregor, dimana ia mengklasifikasikan manusia menjadi dua tipe yaitu manusia yang cenderung berperilaku negatif yang disebut manusia bertipe X, dan manusia yang cenderung berperilaku positif yang disebut manusia bertipe Y (Siagian, 2004). Setelah mengkaji para manajer berhubungan dengan para karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan, sebisa mungkin, berusaha untuk menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.

3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
4. Sebagaimana karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, teori Y mempunyai empat asumsi positif sebagai berikut:

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruhan populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Dalam teori motivasi X dan Y yang ditemukan oleh McGregor, individu yang memiliki *external locus of control* akan bertipe X karena mereka tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi, serta harus dimotivasi oleh lingkungannya, sedangkan *internal locus of control* akan bertipe Y karena mereka menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat mengarahkan diri sendiri dengan target tertentu.

Peneliti menggunakan teori ini karena seorang auditor akan melakukan perilaku disfungsional auditor, terutama karena pengaruh faktor internal,

seperti kepribadian dasar seseorang (X atau Y), yang memberikan pengaruh terbesar dibandingkan faktor situasional.

2.3. TEORI ATRIBUSI

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider, dia menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external force*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan dan keberuntungan (Lubis, 2010). Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et. al.*, 1994 dalam Ardiansah, 2003). Teori atribusi dapat menjelaskan hubungan antara variabel *locus of control*, tekanan waktu dan komitmen profesional terhadap perilaku seorang auditor. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal.

Selain *locus of control*, teori atribusi ini juga mampu menjelaskan mengenai komitmen profesional dalam hubungannya terhadap perilaku. Tiga dimensi komitmen profesional menjelaskan perilaku seseorang dalam suatu organisasi karena faktor komitmen afektif (ingin melakukannya), komitmen kontinu

(menyadari bahwa dia akan rugi ketika tidak melakukannya), dan komitmen normatif (merasa harus melakukannya).

Selain dua variabel di atas, teori atribusi ini juga mampu menjelaskan bagaimana perilaku mereka disebabkan oleh adanya tekanan terhadap anggaran waktu. Anggaran waktu audit menjadi tolok ukur dalam evaluasi terhadap staf auditor. Ketika auditor menghadapi tekanan anggaran waktu, maka ia akan berusaha dengan cara apapun untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditentukan, salah satu cara adalah melakukan perilaku disfungsional (Sososutikno, 2003).

2.4. LOCUS OF CONTROL

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *locus of control*. *Locus of control* adalah konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter dimana diungkapkan bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang di luar diri mereka (Alkautsar, 2014).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Sawyer (2008) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut: *internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap

bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi.

Pusat kendali (*locus of control*) dibedakan menjadi dua yaitu pusat kendali yang bersifat pengendalian internal (*locus of control internal*) dan eksternal (*locus of control external*).

a. *Locus of control internal*

Rotter (1990:489) mendefinisikan *locus of control* internal sebagai kepribadian yang bersifat pengendalian internal adalah kepribadian di mana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya. *Locus of control* internal mencerminkan tingkat keyakinan bahwa peristiwa baik dan buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakannya sendiri. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *locus of control* internal dapat mengendalikan atau mengontrol suatu peristiwa.

b. *Locus of control eksternal*

Rotter (1990:489) mendefinisikan *locus of control* eksternal sebagai kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti, keberuntungan dan nasib. Apabila individu dengan *locus of control* eksternal mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya.

2.5 TEKANAN WAKTU

Tekanan waktu adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2003). Tekanan waktu audit sebenarnya merupakan situasi normal yang ada dalam lingkungan pekerjaan auditor. Tekanan waktu sangat diperlukan bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat memenuhi permintaan klien secara tepat waktu dan menjadi salah satu kunci keberhasilan karir auditor di masa depan (Outley dan Pierce, 1996).

Anggaran waktu dibutuhkan guna menentukan kos audit dan mengukur efektivitas kinerja auditor (Prasita dan Adi, 2007). Namun seringkali anggaran waktu tidak realistis dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga akan mendorong auditor untuk menerima perilaku yang menyebabkan kualitas audit cenderung menjadi lebih rendah. Anggaran waktu yang terbatas ini mengakibatkan tekanan bagi auditor dalam menjalankan tugas audit.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa tekanan waktu mengakibatkan auditor cenderung melakukan perilaku disfungsional audit. Penelitian Sososutikno (2003) menemukan bahwa tekanan anggaran waktu memungkinkan munculnya perilaku disfungsional yang tercermin dari perilaku *premature sign-off*, *under-reporting of time*, dan *audit quality reduction behavior*. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Limawan dan Mimba (2016) yang menyebutkan bahwa tekanan anggaran waktu

berhubungan positif signifikan dengan perilaku disfungsional auditor, yakni *under-reporting of time*.

2.6 KOMITMEN PROFESIONAL

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu (Utami, Noegroho dan Indrawati, 2007). Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003).

Komitmen auditor terhadap profesinya merupakan salah satu faktor penentu atau memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilakunya dalam melaksanakan audit. Komitmen profesional merupakan suatu pengembangan dari konsep yang lebih mapan yaitu komitmen organisasi. Komitmen Profesional didasarkan atas premis bahwa individu membentuk suatu kesetiaan terhadap profesi selama proses sosialisasi ketika profesi menanamkan nilai-nilai dan norma-norma profesi (Silaban, 2009).

Menurut Aranya, Pollock, dan Amernic (1981) dalam Ujianto dan Alwi (2005) komitmen profesional dikarakteristikkan oleh tiga hal yaitu: (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) kemauan untuk melakukan usaha sekuat tenaga untuk kepentingan profesi, (3)

keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dari suatu profesi.

Komitmen profesional pada awalnya hanya dipandang sebagai konsep yang bersifat unidimensi atau memiliki dimensi tunggal. Namun, sejalan dengan perkembangan hasil-hasil penelitian, maka konsep komitmen profesional ini juga mengalami perkembangan menjadi konsep yang multidimensi. Terdapat tiga model komponen konseptual mengenai komitmen yang diperkenalkan oleh Meyer dan Allen (Meyer, *et al*, 1991) yang terdiri dari komitmen profesional afektif (*affective professional commitment*), komitmen profesional kontinu (*continuance professional commitment*), dan komitmen profesional normatif (*normative professional commitment*).

Komitmen profesional afektif (KPA) berhubungan dengan sejauh mana individu “ingin berada pada suatu profesi”. Komitmen profesional afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi dan suatu keinginan untuk membantu profesi mencapai tujuan-tujuan tersebut (Meyer *et al*, 1993 dalam Silaban, 2011). Sebagai contoh mereka yang memiliki komitmen profesional afektif yang kuat akan mengikuti perkembangan dalam profesi mereka, berlangganan jurnal, menghadiri pertemuan profesional, dan berpartisipasi dalam asosiasi profesional mereka (Bagraim, 2003).

Komitmen profesional kontinu (KPK) berhubungan pada sejauh mana individu “tetap berada” pada suatu profesi (Meyer *et al*, 1991). Komitmen

profesional kontinu merupakan bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang dikeluarkan jika seseorang meninggalkan profesinya (Silaban, 2011). Karyawan dengan komitmen kontinu yang kuat berusaha untuk tetap berada pada profesi mereka karena mereka menyadari bahwa mereka akan memiliki kerugian besar ketika mereka keluar dari profesi tersebut (Bagraim, 2003).

Komitmen profesional normatif (KPN) berhubungan pada keterkaitan individu dengan suatu profesi karena merasakan suatu kewajiban atau tanggungjawab untuk tetap berada pada suatu profesi. Karyawan dengan komitmen profesional normatif yang kuat akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam profesinya karena merasa bahwa hal tersebut harus dilakukannya. Komitmen profesional normatif mungkin berkembang karena sosialisasi dalam profesinya yang efektif atau karena pengorbanannya untuk terlibat dalam profesi (Bagraim, 2003).

2.7 PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

Perilaku disfungsional audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Fatimah (2012) menyimpulkan bahwa perilaku disfungsional berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil audit sehingga adanya peningkatan perilaku disfungsional dapat menurunkan kualitas hasil audit dan jika perilaku disfungsional semakin rendah, hal ini akan dapat meningkatkan kualitas hasil audit. Donnelly *et al.* (2003)

mengemukakan bahwa perilaku disfungsional auditor adalah perilaku yang dimiliki auditor dalam melakukan setiap tindakan selama proses pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Implikasi dari adanya perilaku disfungsional audit adalah auditor akan cenderung menghasilkan audit yang kurang berkualitas dan dapat menyesatkan para pengguna laporan tersebut.

Secara garis besar, perilaku disfungsional auditor dibedakan menjadi dua yaitu, perilaku reduksi kualitas audit dan *underreporting of time*. Kedua perilaku ini dikategorikan sebagai perilaku yang tidak etis karena auditor memanipulasi laporan kinerja yang dibebankan kepadanya yaitu dengan mengurangi pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dan melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual yang digunakan (Silaban, 2009).

a. Perilaku Reduksi Kualitas Audit

Perilaku reduksi kualitas audit adalah tindakan yang diambil oleh auditor untuk mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama perikatan (Kelly dan Margheim, 1990 dalam Harini dkk., 2010). Secara tidak langsung kualitas audit ini akan terpengaruh karena auditor memilih untuk tidak melakukan langkah program audit sama sekali atau melakukan langkah program audit dengan tidak lengkap.

Silaban (2009) menguraikan beberapa tindakan yang berpotensi untuk mereduksi kualitas audit, antara lain:

- 1) Reviu yang dangkal terhadap dokumen klien.

Dalam hal ini auditor tidak memberikan perhatian yang memadai atas keakuratan dan validitas dokumen klien.

2) Pengujian terhadap sebagian item sampel.

Dalam hal ini auditor tidak melaksanakan prosedur audit pada seluruh item yang didesain dalam program audit.

3) Tidak menginvestigasi lebih lanjut *item* yang diragukan.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak memperluas *scope* pengujian apabila terdeteksi bahwa suatu transaksi atau pos yang mencurigakan.

4) Penerimaan atas penjelasan klien yang lemah.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan menerima penjelasan klien sebagai pengganti bukti audit yang tidak diperolehnya selama pelaksanaan audit.

5) Tidak meneliti prinsip akuntansi yang diterapkan klien.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan tidak meneliti lebih lanjut kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh klien dengan prinsip akuntansi.

6) Pengurangan pekerjaan audit pada level yang lebih rendah dari yang disyaratkan dalam program audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan cara mengurangi pekerjaan audit dari yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan program audit.

7) Penggantian prosedur audit yang ditetapkan dalam program audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam program audit.

- 8) Pengendalian berlebihan terhadap hasil pekerjaan klien.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor yang tidak mengandalkan bukti audit atas hasil pekerjaan yang dilakukan klien.

- 9) Pendokumentasian bukti audit yang tidak sesuai dengan kebijakan dalam prosedur audit.

Suatu tindakan yang dilakukan oleh auditor dengan tidak mendokumentasikan bukti audit atas pelaksanaan suatu prosedur audit yang disyaratkan sesuai dengan program audit yang ditetapkan sebelumnya.

- 10) *Premature sign off* atau penghentian prematur prosedur audit.

Suatu tindakan yang dilakukan auditor dengan menyelesaikan langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur.

b. Perilaku *Under-reporting of Time*

Perilaku *under-reporting of time* adalah perilaku auditor melaporkan waktu audit lebih pendek daripada waktu aktual yang digunakan untuk menyelesaikan tugas audit tertentu (Otley dan Pierce, 1996 dalam Limawan dan Mimba, 2016). Tindakan ini dilakukan auditor dengan cara mengerjakan program audit dengan menggunakan waktu personal dan tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam pengerjaan program audit (Lightner *et al.*, 1982 dalam Silaban, 2011). Tindakan *under-reporting of time* merupakan tindakan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas audit.

Realisasi anggaran waktu audit tahun sebelumnya akan menjadi pertimbangan atau faktor penentu dalam penyusunan anggaran. Ketika auditor melakukan tindakan *underreporting of time*, maka anggaran waktu audit untuk tahun berikutnya menjadi tidak realistis atau tidak relevan. Anggaran waktu yang tidak realistis ini mengakibatkan auditor menghadapi kendala anggaran waktu dalam menyelesaikan tugas audit pada penugasan berikutnya, selain itu juga akan berdampak pada tindakan reduksi kualitas audit untuk penugasan berikutnya.

2.8 TINJAUAN EMPIRIS (PENELITIAN TERDAHULU)

Dasar rujukan yang berupa temuan-temuan sebagai hasil dari penelitian sebelumnya merupakan salah satu hal yang penting dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Fokus penelitian yang dijadikan sebagai rujukan ialah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu penelitian terkait perilaku disfungsional auditor yang dipengaruhi oleh variabel *locus of control* eksternal, tekanan waktu, dan komitmen profesional. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penulis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

TABEL 1. TINJAUAN EMPIRIS

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sari, Tenriwaru, dan Mokodongan (2016)	<i>Time budget pressure</i> , <i>locus of control</i> dan perilaku disfungsional auditor.	<i>Time budget pressure</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

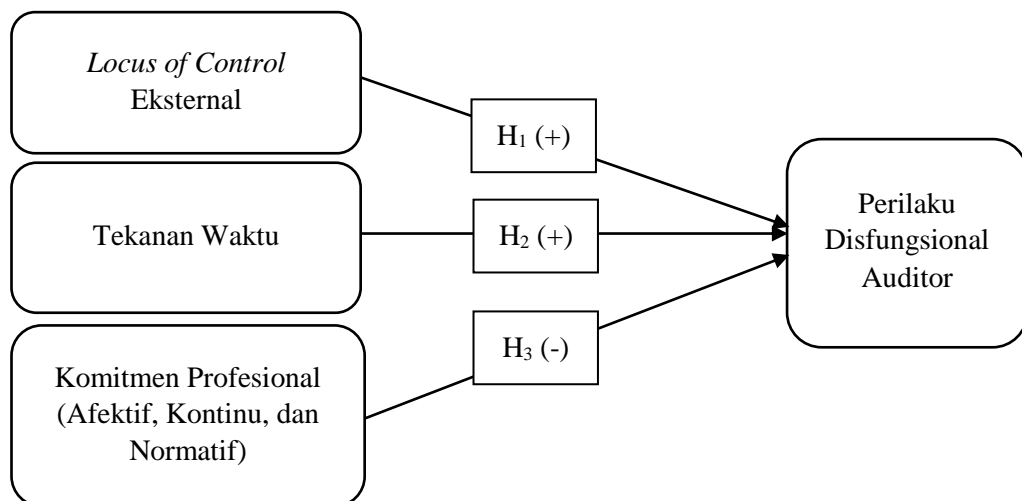
2	Alkautsar (2014)	<i>Locus of control</i> , komitmen profesional dan perilaku disfungsional auditor	<i>Locus of control</i> memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Selain itu komitmen profesional juga mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.
3	Donnelly <i>et al.</i> (2003)	<i>Locus of control</i> , komitmen organisasi dan <i>dysfunctional audit behavior</i>	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> . Auditor dengan internal <i>locus of control</i> yang kuat lebih kecil kemungkinannya untuk menerima perilaku disfungsional. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> .
4	Hartati (2012)	Karakteristik internal dan eksternal auditor, serta penerimaan perilaku disfungsional atas prosedur audit	Terdapat pengaruh positif dari <i>locus of control</i> dan <i>time pressure</i> terhadap perilaku disfungsional auditor.
5	Limawan dan Mimba (2016)	<i>Locus of control</i> eksternal, komitmen organisasi, tekanan anggaran waktu audit, dan perilaku <i>under reporting of time</i>	Variabel <i>locus of control</i> eksternal dan tekanan anggaran waktu audit berpengaruh positif dan signifikan pada penerimaan perilaku <i>under reporting of time</i> .
6	Rochman, Andini, dan Oemar (2016)	<i>Time pressure</i> , risiko audit, materialitas, prosedur review dan kontrol kualitas, <i>locus of control</i> , komitmen profesional serta penghentian premature atas prosedur audit	<i>Time pressure</i> dan variabel <i>locus of control</i> eksternal berpengaruh positif terhadap penghentian prematur atas prosedur audit. Selain itu variabel komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap penghentian prematur atas prosedur audit.
7	Sososutikno (2003)	Tekanan anggaran waktu, perilaku disfungsional auditor, dan kualitas audit	Tekanan anggaran waktu berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

8	Silaban (2011)	Komitmen profesional dan perilaku disfungsional auditor	Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap perilaku reduksi kualitas audit dan <i>under reporting of time</i> .
---	----------------	---	---

Sumber: penelitian terdahulu yang sudah diolah.

2.9 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 1. KERANGKA PEMIKIRAN

2.10 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.10.1. Pengaruh *Locus of Control* Eksternal Terhadap Perilaku

Disfungsional Auditor

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung menghubungkan hasil atau *outcome* dengan usaha-usaha mereka atau mereka percaya bahwa kejadian-kejadian adalah di bawah pengendalian atau kontrol mereka dan

mereka memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dibanding individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal adalah individu yang percaya bahwa mereka tidak dapat mengontrol kejadian-kejadian dan hasil atau *outcome* (Donnelly *et al*, 2003).

Gable dan Dangelo (1994) dalam Harini dkk. (2010) menemukan bukti secara empiris bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara individu dengan *locus of control eksternal* dengan keinginan menggunakan kecurangan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal. Dalam konteks auditing, manipulasi atau kecurangan akan muncul dalam bentuk perilaku disfungsional. Perilaku tersebut dilakukan oleh auditor untuk memanipulasi proses audit dalam rangka meraih target kinerja individual auditor. Sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki *locus of control eksternal* lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena perilaku disfungsional disini dipandang sebagai alat atau cara yang digunakan untuk meraih tujuan.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *locus of control* eksternal akan berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional auditor (Donnelly, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan Wijayanti dan Kartika (2007) membuktikan *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit. Selain itu penelitian Alkautsar (2014) berhasil membuktikan adanya hubungan yang positif dari *locus of*

control terhadap *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian-penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Locus of control* eksternal memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsi auditor.

2.10.2. Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional

Auditor

Dalam kondisi normal, estimasi penyediaan jumlah waktu yang dialokasikan untuk suatu proses audit harus tersedia karena hal tersebut akan dijadikan dasar untuk estimasi biaya audit, alokasi pekerjaan personal staf dan untuk evaluasi kinerja staf auditor. Anggaran waktu yang ketat akan menyebabkan auditor mendapat tekanan dalam pelaksanaan audit mereka. Menurut teori perubahan sikap, auditor akan mengalami ketidaknyamanan karena dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan, sementara sumber daya yang ada yaitu waktu sangat terbatas. Tekanan yang dihasilkan oleh anggaran waktu yang sangat ketat secara konsisten berhubungan dengan penyimpangan perilaku (Christina, 2003).

Menurut Yuliana (2009) dalam Rizal dan Liyundira (2016), tekanan anggaran waktu yang tidak sewajarnya dalam pencapaian anggaran waktu dan biaya terbukti potensial sebagai praktik perilaku disfungsi yaitu penurunan kualitas audit. Penelitian yang dilakukan oleh Suprianto (2009) ditujukan untuk menguji bagaimana tekanan anggaran waktu memengaruhi perilaku disfungsi auditor antara lain *audit quality reduction behavior*, *premature sign-off* dan *under reporting of time*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

tingkat tekanan anggaran waktu secara langsung berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional yaitu *audit quality reduction behavior*, *premature sign-off* dan *under reporting of time*.

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki hubungan positif terhadap perilaku disfungsional auditor (Sososutikno, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2016) juga berhasil membuktikan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian-penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Tekanan waktu memiliki pengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor.

2.10.3. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Trisnaningsih, 2003).

Komitmen profesional juga dapat diartikan sebagai suatu karakteristik individu terkait kesetiaannya pada tujuan dan nilai-nilai profesinya (Alkautsar, 2014).

Komitmen profesional yang tinggi akan mengarahkan auditor terhadap perilaku dengan tujuan untuk kepentingan umum serta jauh dari perilaku yang berpotensi merusak profesi. Sedangkan, auditor dengan komitmen profesional yang lebih rendah akan cenderung untuk berperilaku disfungsional (Lord dan Dezoort, 2001).

Selanjutnya Shaub *et al.*, (1993) dalam Januarti (2011) mengemukakan komitmen profesional auditor merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku auditor. Hasil-hasil penelitian terdahulu mengindikasikan auditor dengan komitmen profesional kuat memiliki sensitifitas etis yang lebih tinggi dan lebih taat pada aturan dan berperilaku lebih etis dibandingkan dengan auditor dengan komitmen profesional rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Donnelly (2003) membuktikan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian yang dilakukan Silaban (2011) juga menjelaskan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen profesional dengan perilaku disfungsional auditor yaitu reduksi kualitas audit dan *under reporting of time*. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian-penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen profesional memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tipe studi korelasional. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tingkat individu, dimana yang diteliti adalah pengaruh *locus of control* eksternal, tekanan waktu dan komitmen profesional sebagai variabel independen terhadap perilaku disfungsional auditor sebagai variabel dependennya.

3.2. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survei dan kuesioner dan/atau wawancara responden. Dalam survei yang dilakukan, penulis akan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang efektif digambarkan sebagai kuesioner dengan struktur pertanyaan, media, dan desain yang sesuai dengan karakter responden, sehingga menghasilkan respon yang optimal dan data yang berkualitas (Yuliansyah, 2016). Kuisisioner yang disebar berisi pertanyaan mengenai *locus of control* eksternal, tekanan waktu, komitmen profesional, dan perilaku disfungsional auditor.

3.3. SAMPEL DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Pemilihan sampel didasarkan pada metode pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah:

1. Auditor pemerintah yang bertugas di wilayah Provinsi Lampung;
2. Auditor yang terlibat langsung dalam penugasan audit, yaitu auditor yang memiliki peran sebagai ketua tim, anggota tim, pengendali teknis, dan pengendali mutu;
3. Auditor yang pernah melakukan penugasan audit keuangan;
4. Auditor yang telah melakukan penugasan audit lebih dari satu tahun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik pengumpulan kuesioner, dimana pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti dibagikan kepada responden yang bersangkutan untuk diisi. Pengukuran terhadap variabel terikat dan variabel bebas dilakukan berdasarkan skala *Likert* yang dimodifikasi dalam bentuk ordinal, sehingga pengukuran terhadap pernyataan seseorang dapat dikuantifikasi secara matematis.

3.4. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.4.1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

Variabel Independen (X) : *Locus of Control* eksternal (X₁)

Tekanan Waktu (X_2)

Komitmen Profesional (X_3)

Variabel Dependen (Y) : Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

3.4.2. Definisi Operasional Variabel

3.4.2.1. *Locus of Control Eksternal* (X_1)

Locus of Control eksternal merupakan keyakinan bahwa faktor di luar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya seperti keberuntungan, nasib, kesempatan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control* adalah *Work Locus of Control Scale* (WLCS) yang telah dikembangkan oleh Spector (1988). Instrumen ini dipilih karena menurut peneliti-peneliti terdahulu skala ini sesuai digunakan untuk mengukur *locus of control* individu dalam konteks lingkungan pekerjaan (Shapeero *et al.*, 2003). Instrumen ini juga digunakan oleh Nugrahaningsih (2005) dalam penelitiannya tentang perilaku etis auditor. *Locus of control* diukur dengan instrumen yang terdiri dari 16 pertanyaan dengan dimensi sebagai berikut: (1) keyakinan atas kerja keras yang dijabarkan 6 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 7, 11, dan 14; (2) mempunyai inisiatif yang tinggi yang dijabarkan dalam 2 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 4 dan 15; (3) keyakinan atas nasib dan takdir yang dijabarkan dalam 5 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 5, 6, 9, 13, dan 16; dan (4) keyakinan atas pengaruh orang lain yang dijabarkan dalam 3 pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 8, 10, dan 12.

Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 poin mulai dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Delapan butir pertanyaan disusun dengan skor terbalik yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14, dan 15. Skor yang lebih tinggi pada skala pengukuran mengindikasikan *locus of control* eksternal dan skor yang lebih rendah mengindikasikan *locus of control* internal. Pada butir pertanyaan dengan skor terbalik, skor yang tinggi pada skala pengukuran mengindikasikan *locus of control* internal, sedangkan skor yang rendah mengindikasikan *locus of control* eksternal.

TABEL 2. INDIKATOR-INDIKATOR KONSTRUK *LOCUS OF CONTROL*

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Keyakinan atas kerja keras	1	Pekerjaan merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil
Keyakinan atas kerja keras	2	Hasil dari suatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan
Keyakinan atas kerja keras	3	Pekerjaan dapat terlaksana dengan baik jika ada perencanaan yang baik
Mempunyai inisiatif yang tinggi	4	Seorang bawahan harus selalu memberi saran atau pendapat kepada atasannya
Keyakinan atas nasib dan takdir	5	Memperoleh pekerjaan yang sesuai adalah suatu keberuntungan
Keyakinan atas nasib dan takdir	6	Memperoleh penghargaan adalah suatu keberuntungan
Keyakinan atas kerja keras	7	Suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik jika dilakukan secara sungguh-sungguh

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Keyakinan atas pengaruh orang lain	8	Untuk memperoleh pekerjaan harus ada teman atau kenalan yang membantu
Keyakinan atas nasib dan takdir	9	Promosi merupakan suatu keberuntungan
Keyakinan atas pengaruh orang lain	10	Untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai, kenalan atau teman lebih penting daripada kemampuan
Keyakinan atas kerja keras	11	Promosi diberikan kepada karyawan yang kinerjanya baik
Keyakinan atas pengaruh orang lain	12	Untuk mendapatkan yang diinginkan, seseorang harus kenal dengan orang yang tepat
Keyakinan atas nasib dan takdir	13	Untuk dapat berprestasi diperlukan keberuntungan
Keyakinan atas kerja keras	14	Karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapat imbalan yang sepadan
Mempunyai inisiatif yang tinggi	15	Pengaruh yang diberikan karyawan terhadap atasannya lebih besar dari yang dipikirkan karyawan bersangkutan
Keyakinan atas nasib dan takdir	16	Keberuntungan merupakan faktor yang membedakan orang yang berhasil dan gagal

Sumber: Diadaptasi dari Putri Nugrahaningsih (2005)

3.4.2.2. Tekanan Waktu (X₂)

Tekanan waktu dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana individu mendapatkan tekanan di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan pada

waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Tekanan waktu yang dirasakan oleh individu dapat berupa anggaran waktu yang tidak baik atau tidak terukur dengan akurat. Anggaran waktu yang baik akan mengarahkan pada suatu kinerja yang lebih baik dan hasil yang lebih baik pula. Sebaliknya anggaran waktu yang tidak terukur dengan akurat maka akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Instrumen untuk mengukur variabel ini diadopsi dari item-item pertanyaan yang digunakan oleh Silaban (2009). Instrumen yang digunakan mengukur tekanan waktu terdiri dari 6 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin mulai dari poin 1 (hampir tidak pernah) sampai poin 5 (hampir selalu), dengan dimensi sebagai berikut: (1) ketaatan anggaran waktu yang dijabarkan ke dalam 2 item pertanyaan dan (2) ketercapaian anggaran waktu yang dijabarkan ke dalam 4 item pertanyaan. Skor yang tinggi pada skala likert mengindikasikan auditor merasakan tekanan waktu pada level yang lebih tinggi, sebaliknya skor yang rendah mengindikasikan auditor merasakan tekanan waktu pada level yang lebih rendah.

TABEL 3. INDIKATOR-INDIKATOR KONSTRUK TEKANAN WAKTU

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Ketaatan anggaran waktu	1	Merasakan suatu kewajiban untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu prosedur audit tertentu pada batas anggaran waktu
	2	Merasakan pelaksanaan prosedur audit tertentu dalam batas anggaran waktu

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
		merupakan hal yang sangat penting untuk dicapai.
Ketercapaian anggaran waktu	3	Merasakan anggaran waktu audit sebagai kendala untuk pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu
	4	Merasakan pelaksanaan atau penyelesaian prosedur audit tertentu dalam batas anggaran waktu audit sulit untuk dipenuhi
	5	Merasakan anggaran waktu audit untuk pelaksanaan suatu prosedur audit tertentu tidak mencukupi
	6	Merasakan anggaran waktu audit untuk pelaksanaan prosedur audit tertentu sangat ketat

Sumber: Diadaptasi dari Silaban (2009)

3.4.2.3. Komitmen Profesional (X₃)

Komitmen profesional merupakan suatu pengembangan dari konsep yang lebih mapan yaitu komitmen organisasi. Komitmen profesional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut (Tranggono dan Kartika, 2008).

Komitmen profesional dipandang sebagai konstruk multi dimensi yang terdiri dari komitmen profesional afektif (KPA), komitmen profesional kontinu (KPK), dan komitmen profesional normatif (KPN). Konstruk ini diukur

dengan mengadopsi instrumen yang terdapat dalam penelitian Trisnaningsih (2003). Instrumen ini terdiri dari 18 item pertanyaan, masing-masing enam pertanyaan untuk setiap dimensi. Responden diminta pendapatnya untuk setiap item pertanyaan dengan skala Likert 5 poin mulai dari poin 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai poin 5 (Sangat Setuju). Skor yang tinggi pada skala pengukuran mengindikasikan komitmen pada level yang lebih tinggi, sebaliknya skor yang rendah mengindikasikan komitmen pada level yang lebih rendah.

TABEL 4. INDIKATOR-INDIKATOR KONSTRUK KOMITMEN PROFESIONAL

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Komitmen Profesional Afektif	1	Bahagia menjadi auditor
	2	Bangga menekuni profesi auditor
	3	Permasalahan profesi seperti permasalahan pribadi
	4	Terikat secara emosional pada profesi auditor
	5	Bangga menjadi bagian dari profesi auditor
	6	Profesi sebagai auditor memiliki arti penting
Komitmen Profesional Kontinu	7	Merasa rugi jika keluar dari profesi auditor
	8	Pengorbanan personal jika keluar dari profesi auditor
	9	Profesi auditor merupakan kebutuhan dan keinginan
	10	Banyak yang terganggu jika keluar dari profesi auditor
	11	Beralih pada profesi lain sulit untuk dilakukan
	12	Pertimbangan investasi yang hilang jika keluar dari profesi auditor

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Komitmen Profesional Normatif	13	Berada pada profesi auditor merupakan kewajiban moral
	14	Auditor harus loyal terhadap profesinya
	15	Rasa tanggungjawab untuk tetap pada profesi auditor
	16	Rasa bersalah jika keluar dari profesi auditor
	17	Tawaran pada profesi lain bukan merupakan alasan untuk keluar dari profesi auditor
	18	Nilai kesetiaan terhadap profesi auditor

Sumber: Diadaptasi dari Sri Trisnaningsih (2003)

3.4.2.4. Perilaku Disfungsional Auditor (Y)

Disfungsional auditor dapat diartikan sebagai suatu tindakan menyimpang yang dilakukan oleh auditor dimana pengaruh tersebut dapat berupa pengaruh secara langsung ataupun pengaruh secara tidak langsung terhadap kualitas audit. Variabel ini menggunakan pertanyaan yang dimodifikasi dari Donnelly *et al.* (2003) yang juga digunakan oleh Silaban (2009). Perilaku disfungsional auditor diukur dengan instrumen yang terdiri dari tiga belas (13) item pertanyaan dengan dimensi sebagai berikut: (1) perilaku reduksi kualitas audit terdiri atas 10 item pertanyaan dan (2) *under reporting of time* yang terdiri atas 3 item pertanyaan. Skor yang tinggi pada skala likert mengindikasikan frekuensi perilaku disfungsional auditor pada level yang lebih tinggi, sebaliknya skor yang rendah mengindikasikan frekuensi perilaku disfungsional auditor pada level yang lebih rendah.

TABEL 5. INDIKATOR-INDIKATOR KONSTRUK PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Indikator
Reduksi Kualitas Audit	1	Penghentian prematur prosedur audit
	2	Review yang dangkal terhadap dokumen klien
	3	Pengujian terhadap sebagian item sampel
	4	Tidak memperluas <i>scope</i> pengujian ketika terdeteksi suatu pos atau akun yang meragukan
	5	Menerima penjelasan klien yang kurang memadai
	6	Tidak menginvestigasi kesesuaian perlakuan akuntansi yang diterapkan klien
	7	Mengurangi pekerjaan audit dari program audit
	8	Merubah atau mengganti prosedur audit
	9	Pengendalian lebih terhadap hasil pekerjaan klien
	10	Mengurangi dokumentasi bukti audit
<i>Under Reporting of Time</i>	11	Melaporkan waktu audit yang lebih singkat dari waktu aktual
	12	Melaksanakan tugas audit pada waktu pribadi (personal)
	13	Mengalihkan waktu audit untuk klien tertentu kepada klien lain

Sumber: Diadaptasi dari Silaban (2009)

3.5. METODE ANALISIS DATA

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan smart PLS sebagai perangkat lunaknya. PLS merupakan pendekatan alternatif yang

bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali, 2006).

Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Menurut Hartono (2009) PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolonieritas. Selain itu PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian (*variance*) yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model struktural tersebut menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Model pengukuran menunjukkan hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten).

Penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS) sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini. Dikarenakan PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis langsung, tidak langsung, dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi (Birkinshaw et al, 1995).

Dalam penelitian ini, aplikasi perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS versi 2.0.M3. Beberapa kelebihan aplikasi SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Data tidak harus berdistribusi normal *multivariate*;
2. Dapat digunakan sampel kecil (<30);

3. Dapat digunakan untuk menganalisis konstruk yang dibentuk dari indikator reflektif maupun indikator formatif.
4. Mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif dapat berupa frekuensi, tendensi sentral (ratarata, median, dan modus), dan dispersi (varian dan deviasi standar). Analisis deskriptif ini umumnya digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian yang utama dan demografi responden.

3.5.2. Evaluasi *Outer Model*

Pengukuran model dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan. Pengukuran model dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2016). Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pengujian validitas

menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dapat dilihat dari pengujian validitas *convergent* dan *discriminant*.

Convergent Validity dikatakan baik jika memiliki *factor loading* $> 0,7$, akan tetapi interpretasi nilai *factor loading* $> 0,5$ juga dapat dikatakan valid. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Discriminant Validity dinilai dengan dua metode yaitu metode *Fornell-Larcker* yaitu membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi *vertical laten* (Fornell dan Larcker, 1981), dan metode *Cross-loading* menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Gahtani et. al., 2007).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari instrumen pengukur (Jogiyanto, 2016). Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Untuk melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,70$ maka reliabel.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,70$ maka tidak reliabel.

3.5.3. Evaluasi Inner Model

3.5.3.1. Koefisien Determinasi yang Telah Disesuaikan (R^2)

Teknik pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel endogen diuji untuk menguatkan hubungan antara variabel eksogen dengan mengevaluasi R^2 . R^2 berfungsi untuk mengukur hubungan antara variabel laten terhadap total varians. Sebagaimana yang dikatakan dalam penelitian sebelumnya, nilai R^2 dengan variabel endogen diatas 0,1 adalah yang dapat diterima (Chenhall, 2004).

3.5.3.2. Path Coefficient (β)

Pengujian ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar variabel adalah kuat. Dikatakan jika antar variabel memiliki hubungan yang kuat apabila nilai uji koefisien jalur lebih dari 0,100 (Urbach & Ahlemann,2010). Serta hubungan laten dikatakan signifikan jika uji koefisien jalur ada pada level 0,060 (Urbach & Ahlemann,2010).

3.6. PENGUJIAN HIPOTESIS

Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alfa 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Hussein, 2015).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* eksternal, tekanan waktu, dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional auditor. Penelitian dilakukan terhadap 67 auditor pemerintah yang bekerja di wilayah Provinsi Lampung. Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, bahwa variabel *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan memandang keberhasilan atau kegagalan dari sisi keberuntungan dan nasib. Dalam teori X dan Y yang dikembangkan oleh McGregor dijelaskan bahwa individu yang bertipe X (individu dengan *locus of control* eksternal) tidak menyukai tanggung jawab (tantangan) sehingga mentalitasnya bukan mentalitas yang siap menghadapi risiko. Oleh karenanya, auditor yang memiliki *locus of control* eksternal akan memiliki usaha yang kurang dalam mencari informasi dalam pemecahan masalah sehingga memperkuat kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional.

2. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis kedua. Pada penelitian ini variabel tekanan waktu berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsional auditor. Dalam teori perubahan sikap yang dikembangkan oleh Carl Hovland dijelaskan bahwa auditor yang mengalami tekanan terhadap waktu akan mengalami ketidaknyamanan dalam dirinya karena ia dituntut untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditetapkan. Keadaan seperti ini akan memaksa auditor untuk melakukan perilaku disfungsional agar mencapai anggaran waktu yang telah ditetapkan.
3. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga, bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional auditor. Dalam teori atribusi, komitmen profesional dapat digolongkan sebagai *disposition attribution* atau faktor internal yang menentukan perilaku seseorang. Ketika auditor memiliki komitmen profesional yang tinggi maka akan mengarahkan auditor tersebut terhadap perilaku dengan tujuan untuk kepentingan umum serta jauh dari perilaku menyimpang yang berpotensi merusak profesi.

5.2. KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti mengakui bahwa dalam penelitian ini terdapat banyak keterbatasan yang memungkinkan dapat memberikan gangguan hasil penelitian. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya sehingga penelitian hanya dilakukan di wilayah Provinsi Lampung.

2. Dalam penelitian ini variabel independennya (*locus of control* eksternal, tekanan waktu, dan komitmen profesional) hanya mampu menjelaskan hubungannya dengan perilaku disfungsional auditor sebesar 41,05% atau tingkat moderat. Hal ini memerlukan analisis lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi perilaku disfungsional auditor.

5.3. SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh serta adanya keterbatasan dalam penelitian, sehingga saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada pimpinan BPK RI dan BPKP dalam mengevaluasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meminimalisir auditor melakukan perilaku disfungsional. Dalam hal ini masukan yang diberikan antara lain:
 - a. Pimpinan BPK RI dan BPKP dapat membuat kebijakan program pengembangan profesional yang disesuaikan dengan *locus of control* yang dimiliki individu auditor. Pelatihan yang ditujukan kepada auditor yang memiliki *locus of control* eksternal sebaiknya diberi penekanan bahwa pelaksanaan penugasan sesuai dengan program audit merupakan prioritas utama. Selain itu pimpinan BPK RI dan BPKP dapat mengevaluasi kebijakan dalam penerimaan auditor baru dengan mempertimbangkan *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh calon auditor.
 - b. Pimpinan BPK RI dan BPKP hendaknya melakukan usaha untuk mengurangi tekanan waktu yang dirasakan auditor dalam pelaksanaan

program audit, dan pada akhirnya dapat memitigasi kemungkinan auditor melakukan tindakan audit disfungsi dalam pelaksanaan tugas audit. Usaha pengurangan tekanan waktu yang dirasakan dapat dilakukan melalui kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian dan keterampilan auditor agar auditor dapat melaksanakan penugasan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu pimpinan BPK RI dan BPKP dapat mengevaluasi sistem penilaian kinerja auditor. Penilaian terhadap kinerja auditor sebaiknya menekankan pada kesesuaian antara anggaran waktu dengan kualitas audit dibandingkan menekankan pada kesesuaian penyelesaian tugas audit dengan anggaran waktu.

- c. Pimpinan BPK RI dan BPKP sebaiknya terus melakukan sosialisasi tentang tujuan dan nilai-nilai profesi kepada auditor agar komitmen profesional yang dimiliki auditor tetap terjaga sehingga auditor dapat selalu bekerja secara profesional terhadap tugas-tugas audit yang diberikan. Selain itu memberikan pendidikan dan pelatihan rutin yang senantiasa diberikan kepada auditor dapat membuat auditor memiliki kewajiban moral untuk menjaga nilai-nilai profesi.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas sampel responden untuk mendapatkan keterwakilan yang lebih besar atas populasi penelitian yang diteliti. Perluasan ini dapat berupa penambahan ruang lingkup geografis responden maupun penambahan jumlah responden.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel personal lainnya terhadap perilaku disfungsi audit seperti stress kerja, gaya

kepemimpinan, tingkat independensi dan objektivitas, etika profesi auditor, pengalaman, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Gahtani, S.S., Hubona, G.S. and Wang, J., 2007. Information technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and the acceptance and use of IT. *Information & management*, 44(8), 681-691.
- Alkautsar, Muslim. 2014. Locus of Control, Commitment Professional, and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS) Volume 2*.
- Andani, N.M.S. and Mertha, I., 2014. Pengaruh Time Pressure, Audit Risk, Professional Commitment dan Locus of Control pada Penghentian Prematur Prosedur Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(2). 185-196.
- Ardiansah, M.N., 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Pulau Jawa)* Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Bagraim, Jeffrey, J. 2003. The Dimensionality of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (2). 6-9.
- Birkinshaw, J., Morison, A., and Hulland, J. 1995. Structural and Competitive Determinants of a Global Integration Strategy. *Strategic Management Journal*, 16 (8), 637-655.
- Chenhall, R.H., 2004. The role of cognitive and affective conflict in early implementation of activity-based cost management. *Behavioral Research in Accounting*, 16(1), 19-44.
- Detik.com. 2016. Hasil Audit BPKP Kasus Korupsi Bawaslu Jatim Dipalsukan Berbuntut Panjang. (online) (<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3362446/hasil-audit-bpkp-kasus-korupsi-bawaslu-jatim-dipalsukan-berbuntut-panjang>, diakses tanggal 17 Juli 2017).
- Donnelly, P. D., Quirin J. J., dan O'Bryan D. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics, *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 15. 87-110.
- Fatimah, Annisa. 2012. Karakteristik Personal Auditor Sebagai Anteseden Perilaku Disfungsional Auditor dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1 Nomor 1*. 1-12.

- Fornell, C. and Larcker, D.F., 1981. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.
- Ghozali, Imam, 2006. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, D., Wahyudin, A. dan Anisykurlillah, I., 2010. Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XV, Purwokerto*.
- Hartati, Nian Lucky. 2012. Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit. *Accounting Analysis Journal 1 (2) (2012)*.
- Hartono, J. M. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Hussein, Ananda Sabil. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Irawati, Yuke., Petronila, Thio, Anastasia., dan Mukhlisin. 2005. Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. 929-940.
- Januarti, I., 2011. Analisis Pengaruh Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional, Orientasi Etis dan Nilai Etika Organisasi Terhadap Persepsi dan Pertimbangan Etis (Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XIV, Aceh*.
- Jogiyanto. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 6. Publisher BPFE : Yogyakarta.
- Kupas Tuntas. 2017. Kasus Korupsi Dinas Kesehatan Metro, Kejari Panggil Ahli dari Unila untuk Periksa Barang Bukti. (online) (<https://kupastuntas.co/berita-daerah-lampung/metro/2017-03/kasus-korupsi-dinas-kesehatan-metro-kejari-panggil-ahli-dari-unila-untuk-periksa-barang-bukti>, diakses tanggal 17 Juli 2017).
- Limawan, Y.F. dan Harta Mimba, N.P.S., 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control Dan Tekanan Anggaran Waktu Audit Pada Penerimaan Underreporting Of Time. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(1). 799-831.

- Lord, A.T. dan DeZoort, F.T., 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*, 26(3). 215-235.
- Lubis, Arfan, Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, A., 2010. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit. *Fokus Ekonomi*, 5(1). 81-94.
- Meyer, John, P., Allen, dan Natalie, J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review Volume 1, Number 1*. 61-89.
- Nadirsyah, Zuhra, I.M. 2009. Locus Of Control, Time Budget Pressure dan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 104-116.
- Otley, D., dan B. Pierce, 1996 . Auditor Time Budget Pressure; Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability. Journal, Vol 9*. 65-84.
- Poskota News. 2016. Dugaan Korupsi Rp 6,7 Miliar Menggantung di Kejati Lampung. (online) (<http://poskotanews.com/2016/04/23/dugaan-korupsi-rp-67-miliar-menggantung-di-kejati-lampung>, diakses tanggal 17 Juli 2017).
- Prasita, A. dan Adi, P.H., 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1). 54-78.
- Rizal, N. dan Liyundira, F.S., 2016. Pengaruh Tekanan Waktu dan Independensi Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Malang). *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(1). 45-52.
- Rochman, M.N., Andini, R. dan Oemar, A., 2016. Pengaruh Time Pressure, Resiko Audit, Materialitas, Prosedur Review Dan Kontrol Kualitas, Locus of Control Serta Komitmen Profesional Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit (Studi Empiris Pada KAP Semarang). *Journal Of Accounting*, 2(2).
- Rotter, Julian, B. 1990. Internal Versus External Control of Reinforcement. *The American Psychological Association Vol 45 No 4*.
- Sari, R., Tenriwaru, P. dan Mokodongan, A., 2016. Effect of Time Budget pressure and Locus of Control of Audit Dysfunctional Behaviors (survey

- on Legislative Auditor BPKP Gorontalo province). *Journal of Education and Vocational Research (ISSN 2221-2590)*, 7(1). 6-13.
- Sawyer, 2008. *Internal Auditing The Practice of Modern Internal Auditing, 4th edition*, Altamonte Springs, California: The Institute of Internal Auditor.
- Shapeero, M., Koh, H.C., dan Killough, L.N. 2003. Underreporting and Premature Sign-off in Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 18. No. 6/7. 478-489.
- Shaub, M. K., Find, D. W., dan Munter, P. 1993. The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. 145-169.
- Siagian, Sondang, P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Silaban, A., 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- _____, 2011. Pengaruh Multidimensi Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Audit Disfungsional. *Jurnal Akuntansi dan Auditing (JAA)*, 8(1). 1-11.
- Smith, D., dan Hall, M., 2008. An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountant. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 20. No. 1. 75-92.
- Spector, P.E., 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), pp.335-340.
- Sososutikno, Christina. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu Dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. 1116-1128.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suprianto, Edy. 2009. Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *JAI Vol.5, No.1*. 57-65.
- Tempo.co. 2010. *Dua Auditor BPK Didakwa Terima Suap*. (online) (<http://www.tempo.co/read/news/2010/09/20/063279194/Dua-Auditor-BPK-Didakwa-Terima-Suap>, diakses tanggal 17 Juli 2017).

- Tirto.id. 2017. Auditor BPK dalam Pusaran Suap Predikat WTP. (online) (<https://tirto.id/auditor-bpk-dalam-pusaran-suap-predikat-wtp-cpDE>, diakses tanggal 17 Juli 2017).
- Tranggono, R.P. and Kartika, A., 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15(1).
- Trisnaningsih, S., 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 9(6), 199-216.
- Ujianto, G. dan Alwi, S., 2005. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal Sinergi*.
- Urbach, N. and Ahlemann, F., 2010. Structural equation modeling in information systems research using partial least squares. *JITTA: Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), p.5.
- Utami, I., Noegroho, Y.A.K. dan Indrawati, F., 2007. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Profesional, Pengalaman Audit Terhadap Perilaku Akuntan Publik Dalam Konflik Audit Dengan Kesadaran Etis Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 193-210.
- Wijayanti, P. dan Kartika, I., 2007. Locus of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY). *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuliansyah. 2016. Meningkatkan Response Rate Pada Penelitian Survey Suatu Study Literature. Jakarta: SMART.