

ANALISIS PENERIMAAN AUDITOR ATAS *DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR* :

SEBUAH PENDEKATAN KARAKTERISTIK PERSONAL AUDITOR

Dwi Harini¹
Agus Wahyudin²
Indah Anisykurlillah³

ABSTRACT

This research is aimed at finding out the influence of locus of control on performance, the influence of locus of control and performance on turnover intention and the influence of locus of control, turnover intention, and performance on dysfunctional audit behavior.

The data used in this research are primary data in form of questionnaire in which the research subjects are auditors working for Accounting Public Office (KAP) in Central Java. The sample taken was non probability by using convenience sampling technique. Structural Equation Modeling (SEM) and Linier Structural Relationship (LISREL) were used to test the hypothesis. The results of the study by applying SEM can be concluded that locus of control is significantly influential on performance, performance is significantly influential on turnover intention, locus of control is not influential on turnover intention, performance and locus of control is significantly influential on dysfunctional audit behavior, and turnover intention is not influential on dysfunctional audit behavior.

Keywords : *Locus of Control, Turnover Intention, Performance, Dysfunctional Audit Behavior.*

1. PENDAHULUAN

Peran akuntan dalam penyajian informasi keuangan sangatlah besar. Akuntan merupakan orang yang ada di belakang informasi keuangan yang disajikan oleh sebuah perusahaan. Informasi inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Untuk dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan maka informasi keuangan harus disajikan secara relevan dan andal. Akuntan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam

¹ Alumni S1 Akuntansi FE Unnes

² Staf Pengajar Jurusan Akuntansi FE Unnes

³ Staf Pengajar Jurusan Akuntansi FE Unnes

mempersiapkan pelaporan informasi keuangan tersebut sudah semestinya dapat dipercaya sebagai orang yang berperilaku professional dan etis sehingga hasil pekerjaannya dapat dipercaya relevansi dan keandalannya. Pemakai informasi keuangan akan meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan.

Setiap profesi- terutama yang memberikan jasanya kepada masyarakat-memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus dan setiap professional diharapkan mempunyai kualitas pribadi tertentu (Fatt, 1995 dalam Subroto, 2001). Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesionalnya. Perilaku professional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi yang dimaksud di sini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor 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*.

Perilaku-perilaku tersebut dapat berefek negatif terhadap hasil audit yang dilakukan auditor sehingga dikhawatirkan kualitas audit akan menurun. Menurunnya kualitas audit ini akan berdampak pada ketidakpuasan pengguna jasa audit terhadap keabsahan serta keyakinan

akan kebenaran informasi yang terkandung dalam laporan keuangan auditan. Hal ini akan menyebabkan terkikisnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit.

Mengingat betapa berbahaya akibat yang dapat ditimbulkan oleh perilaku disfungsional yang dilaksanakan oleh auditor maka akan sangat perlu untuk dikaji mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat *dysfunctional audit behavior*, sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi menjaga kepercayaan masyarakat terhadap profesi audit dan kemajuan profesi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perbedaan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* diantaranya adalah karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor yang mempengaruhi penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* secara langsung diantaranya adalah *locus of control*, *turnover intention*, dan kinerja (Donnelly *et. al.*, 2003; Maryanti, 2005; Anastasia dan Mukhlisin, 2005).

Locus of control terkait dengan cara pandang seorang auditor mengenai suatu "keberhasilan" dan juga terkait dengan penggolongan individu menjadi dua kategori yaitu *internal control* dan *eksternal control*. *Internal control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *eksternal control* merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Studi terdahulu telah menunjukkan korelasi positif yang kuat antara *locus of control eksternal* dan kemauan untuk menggunakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal (Gable dan Dangelo, 1994). Dalam konteks auditing manipulasi atau penipuan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional audit behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual serta untuk dapat bertahan dalam organisasi sehingga

dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Dengan demikian dapat dipahami bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh langsung terhadap *dysfunctional audit behavior* serta kinerja dan *turnover intention*.

Turnover intention terkait dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Malone dan Robert (1996) menemukan bukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *turnover intention* dengan *dysfunctional audit behavior* karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini berarti bahwa seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional yang disebabkan oleh penurunan tingkat ketakutan akan dijatuhkannya sebuah sanksi apabila perilaku disfungsional tersebut terdeteksi.

Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi di mana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja melibatkan kegiatan manajerial seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, negosiasi dan representasi. Dalam literatur disebutkan bahwa *dysfunctional audit behavior* terjadi dalam situasi di mana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri (Gable dan Dangelo, 1994). Hal ini berarti bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena penyimpangan perilaku disini dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Hal ini juga dilakukan oleh seorang auditor agar ia dapat bertahan dalam organisasi sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkat *turnover* auditor

tersebut. Dari kesemua hal tersebut dapat dipahami bahwa kinerja berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behavior* serta *turnover intention*.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan serta adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian yang terdahulu, penelitian ini akan meneliti ulang tentang karakteristik personal auditor dalam kaitannya dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dengan mengadopsi model penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et. al.*(2003). Dalam penelitian ini, peneliti tidak memasukkan variabel komitmen organisasi karena penelitian ini akan lebih memfokuskan kepada karakteristik personal auditor yang berhubungan langsung dengan *dysfunctional audit behavior*, sedangkan komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan langsung dengan *dysfunctional audit behavior*. Pengukuran konstruk dan hubungan antar variabel dalam penelitian ini akan dinilai dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dari paket software statistik LISREL (*Linier Structural Relationship*) 8.3. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik yang ada di Jawa Tengah dengan responden para akuntan junior dan akuntan senior karena mereka memiliki potensi yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku disfungsi. Hal ini yang membedakan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya.

Kontribusi penelitian ini adalah untuk menambah bukti empiris tentang pengaruh karakteristik personal audit dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dan memperkuat penelitian sebelumnya berkenaan dengan adanya hubungan antara karakteristik personal auditor dengan penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Dan untuk kantor akuntan publik, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik personal auditor yang dapat menyebabkan perilaku disfungsi audit sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi kemajuan profesi dan menjaga kepercayaan masyarakat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson *et. al.*,1994 dalam Ardiansah, 2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari *internal* atau *eksternal* dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Luthan, 1998 dalam Ardiansah, 2003). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996 dalam Ardiansah, 2003). *Dispositional attributions* mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Dysfunctional audit behavior merupakan suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan atau semisal sistem pengendalian (Otley dan Pierce, 1995; Lightner *et. al.*,1983; Alderman dan Deitrick, 1982 dalam Donnelly *et. al.*,2003). Sistem pengendalian yang berlebihan akan menyebabkan terjadinya konflik dan mengarah kepada perilaku disfungsi. Donnelly *et. al.*(2003) menyatakan bahwa sikap auditor yang menerima perilaku disfungsi merupakan indikator perilaku disfungsi aktual. Perilaku ini bisa mempengaruhi kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* (Donnelly *et. al.*,2003; Maryanti, 2005), dan *altering or replacing audit procedures* (Donnelly *et. al.*,2003; Maryanti, 2005). Sedangkan perilaku yang dapat mempengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time* (Donnelly *et. al.*,2003; Lightner *et. al.*,1982; Maryanti, 2005).

Premature sign off atau penghentian *prematur* atas prosedur audit terkait dengan penghentian prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan

penugasan. Sedangkan *altering or replacing audit procedures* terkait dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan.

Perilaku *under reporting of time* juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Donnelly *et. al.* 2003; Lightner *et. al.* 1982; Maryanti, 2005). *Under reporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tidak melaporkan waktu yang sesungguhnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun *under reporting of time* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit tetapi akan menyebabkan *time pressure* untuk audit dimasa yang akan datang dan dapat mengakibatkan *audit quality reduction behavior* (Malone dan Robert, 1996).

Audit quality reduction behavior adalah tindakan yang diambil oleh auditor untuk mengurangi efektifitas pengumpulan bukti selama perikatan (Kelly dan Margheim, 1990 dalam Maryanti, 2005). 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.

Penelitian mengenai kualitas audit telah dilakukan dalam berbagai studi untuk memberikan pemahaman kepada kita mengenai penilaian audit. Riset yang dilakukan oleh Kelly dan Margheim (1990) dalam Maryanti (2005) menemukan hubungan yang positif antara *time pressure* dengan perilaku disfungsional yaitu perilaku *underreporting of time* dan *audit quality reduction behavior*.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menghubungkan antara perilaku disfungsional dengan karakteristik personal auditor. Karakteristik personal auditor merupakan salah satu faktor penentu yang membedakan penerimaan auditor akan perilaku disfungsional (Donnelly *et. al.*,2003). Karakteristik personal auditor yang mempengaruhi penerimaan *dysfunctional*

audit behavior diantaranya adalah *locus of control* (Malone dan Robert, 1996; Donnelly *et. al.*,2003), *turnover intention* (Malone dan Robert, 1996; Donnelly *et. al.*,2003), dan kinerja (Gable dan Dangelo, 1994).

Kinerja terkait dengan usaha atau perilaku manusia atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan, baik tujuan personal maupun tujuan organisasi. Gable dan Dangelo (1994) menyatakan bahwa perilaku disfungsional terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Dalam penelitian yang serupa Solar dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et. al.*, (2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya dibawah standar memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri. Jadi, penerimaan auditor atas perilaku disfungsional akan lebih tinggi apabila auditor memiliki persepsi kinerja yang rendah atas dirinya. Hal ini terjadi karena seorang auditor yang memiliki tingkat kinerja dibawah standar merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri. Oleh karena itu, ia cenderung melakukan perilaku disfungsional untuk mencapai tujuannya.

Selain mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*, kinerja juga mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh McEuoy dan Casao, (1987) dalam Maryanti (2003) menemukan bukti bahwa tingkat *turnover* paling rendah terjadi diantara karyawan yang kinerjanya baik. Berdasarkan penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan terbalik dengan keinginan berpindah kerja, karena ketika tingkat kinerja seseorang rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, ketika tingkat kinerja seseorang tinggi maka

turnover intention akan rendah. Hal ini dapat dipahami karena seorang auditor yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi akan dipromosikan, sedang auditor yang tidak mampu mencapai standar kerja minimum ada kemungkinan akan dikeluarkan dari organisasi tempat ia bekerja yaitu kantor akuntan publik.

Selain dipengaruhi oleh kinerja, perilaku disfungsional juga dipengaruhi oleh karakteristik personal auditor yang lain yaitu *turnover intention*. Malone dan Robbert (1994) menyatakan bahwa auditor dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat dianggap lebih menunjukkan perilaku disfungsional karena berkurangnya ketakutan terhadap kemungkinan diberhentikan jika perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini dapat dipahami bahwa seseorang yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap dijatuhkannya sanksi atau diberhentikan jika perilaku tersebut terdeteksi. Lebih lanjut, individu yang bermaksud untuk meninggalkan organisasi kurang memperhatikan pengaruh balik potensial dari perilaku disfungsional terhadap promosi dan penilaian kerja, sehingga auditor yang mempunyai *turnover intention* yang lebih tinggi akan menerima *dysfunctional audit behavior* juga.

Dysfunctional audit behavior juga dipengaruhi oleh karakteristik personal yang lain diantaranya yaitu *locus of control*. *Locus of control* terkait dengan penggolongan individu menjadi dua golongan yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control internal* mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978; Robberts *et. al.*, 1997; Pasewark dan Stawser, 1996 dalam Irwandi, 2002), dan berusaha memecahkan permasalahan dengan keyakinan mereka yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *locus of control eksternal* lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya

serta strategi yang dipilih dalam menyelesaikan sebuah permasalahan cenderung bersifat reaktif (Ardiansah, 2003).

Gable dan Dangelo (1994) 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 menunjukkan hubungan yang signifikan antara kinerja dan *locus of control internal*. Seseorang yang ber-*locus of control internal* cenderung berusaha lebih keras ketika ia menyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil (Spector, 1982 dalam Donnelly *et. al.*,2003). Hal ini dapat dipahami bahwa seorang auditor yang memiliki *locus of control internal* akan berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya akan mendatangkan hasil sehingga tingkat kinerjanya juga tinggi. Sehingga dapat dipahami juga bahwa *locus of control eksternal*- sebagai kebalikan dari *locus of control interna*- menunjukkan kinerja yang rendah bila dibandingkan dengan individu dengan *locus of control internal*. Selain itu, beberapa penelitian juga telah menemukan hubungan yang signifikan antara *locus of control internal* dan masa jabatan (Organ dan greene, 1974 dalam Donnelly *et. al.*2003). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada *internal* lebih kecil dari pada *eksternal*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki

locus of control eksternal cenderung memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini disebabkan karena seorang auditor yang memiliki *locus of control external* percaya bahwa hasil merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang dan kemujuran, bukan dari usaha mereka sendiri, sehingga mereka tidak mempunyai keyakinan yang tinggi dan mudah merasa tidak berdaya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi sehingga keinginan berpindah kerja yang ada dalam dirinya meningkat.

Kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel, dapat dilihat dalam Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ = *Locus of control eksternal* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

H₂ = *Locus of control eksternal* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H₃ = *Locus of control eksternal* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

H₄ = Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₅ = Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

H₆ = *Turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah yang telah terdaftar pada buku direktori tahun 2008. Adapun jumlah KAP di Jawa Tengah terdiri dari 20 KAP yang tersebar di kota Semarang, Solo dan Purwokerto.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara non probabilitas atau pemilihan non random yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*), yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran, 2006). Yaitu auditor yang terdapat di setiap kantor akuntan publik baik auditor senior maupun auditor junior. Hal ini dikarenakan para auditor senior dan junior lebih banyak terlibat dalam *dysfunctional audit behavior* daripada karyawan lainnya pada kantor akuntan publik.

Variabel dependen (variabel endogen)

Dysfunctional audit behavior

Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu : *premature sign off*, *altering or replacing audit procedures*, dan *underreporting of time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Donnelly *et. al.*(2003). Empat item berhubungan dengan masing-masing dari tiga tipe perilaku *dysfunctional audit*. Item-item tersebut didesain untuk mengukur bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku disfungsi.

Turnover intention

Turnover intention dalam penelitian ini menggunakan definisi dari Pasewark dan Strawser, (1996) dalam Donnelly *et. al.*(2003) yang mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Tiga item pertanyaan digunakan untuk menilai tingkat keinginan berpindah kerja responden yaitu dalam waktu dekat (dalam 2 tahun), jangka menengah (dalam 5 tahun), dan dalam jangka panjang (sampai pensiun). Pendekatan periode multiwaktu ini didukung oleh

literatur sebelum-sebelumnya (Araya dan Feris, 1984 dalam Donnelly *et. al.*,2003; Donnelly *et. al.*,2003; Maryanti, 2005).

Kinerja

Kinerja diukur dengan menggunakan versi modifikasi dari Mahoney *et. al.*(1963) dalam Donnelly *et. al.*(2003) yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Responden diminta untuk mengevaluasi kinerja individualnya sendiri dengan memperhatikan 6 dimensi kinerja yaitu perencanaan, *investigasi, koordinasi, supervisi, staffing, dan representasi.*

Variabel independen (variabel eksogen)

Locus of control

Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rotter (1971) dalam Ardiansah (2003). Instrumen ini terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing terdiri dari dua pertanyaan yang harus dipilih oleh responden.

Pengukuran semua variabel menggunakan 7 point skala likert (*likert scale*) yaitu (1) Sangat Tidak Setuju sampai dengan (7) Sangat Setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Jumlah KAP di Jawa Tengah yang terdaftar pada buku direktori 2008 adalah 20 KAP, setiap KAP tidak diketahui berapa jumlah auditornya sehingga setiap KAP akan diberi kuesioner untuk 15 orang. Jumlah responden yang dibutuhkan sebagai sampel adalah 130 orang berdasarkan jumlah total indikator (26 indikator) dikalikan dengan lima sesuai dengan anjuran Hair *et. al.*(1995) dalam Ghazali (2005) dengan pertimbangan penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program *Linier Structural Relationship* (LISREL).

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, jabatan di KAP, dan masa kerja. Analisis deskriptif ini juga digunakan untuk mengukur tendensi sentral (mean, median, maximum, minimum) dan distribusi (pengujian normalitas data). Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 16.

Pengukuran konstruk dan hubungan antar variabel akan dinilai dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dari paket software statistik *LISREL (Linier Structural Relationship)* 8.3. SEM adalah pendekatan statistik komprehensif untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel observed dan variabel laten.

Pemilihan penggunaan *Structural Equation Model* (SEM) dari paket software statistik *LISREL (Linier Structural Relationship)* didasarkan atas keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh SEM dibandingkan dengan teknik analisis multivariate biasa seperti regresi berganda dan analisis faktor. Adapun keunggulan daripada SEM yaitu dapat menguji secara bersama-sama :

1. Model struktural: hubungan antara konstruk (variabel laten) independen dan dependen.
2. Model *measurement*: hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (variabel laten).

Digabungkannya pengujian model struktural dan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tak terpisahkan dari *Structural Equation Modeling* dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis. Proses *Structural Equation Modeling* mencakup delapan langkah yang harus dilakukan, yaitu : (1) Konseptualisasi model, (2) Penyusunan diagram alur (*path diagram construction*), (3) Spesifikasi model dan menggambarkan sifat dan jumlah parameter

yang diestimasi, (4) Identifikasi Model, (5) Estimasi Parameter, (6) Penilaian model fit, (7) Modifikasi Model dan (8) Validasi Silang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner total yang dikirimkan adalah sebanyak 180 eksemplar yang disebar untuk 12 Kantor Akuntan Publik yang bersedia mengisinya, jumlah tersebut sangat relevan karena telah mewakili seluruh wilayah yang ada di Jawa Tengah. Jumlah kuesioner yang kembali adalah 140 eksemplar. Pengiriman kuesioner disertai dengan *follow up* secara langsung agar didapat responden yang relatif banyak guna keperluan analisis. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) adalah sebesar $140/180 = 77,78\%$ dan tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan (*usable response rate*) adalah sebesar $131/140 = 93,57\%$.

Identitas responden yang diungkap dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama kerja di KAP. Rincian selengkapnya ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1

Langkah berikutnya adalah melihat normalitas dari masing-masing indikator penelitian. Justifikasi normal atau tidaknya suatu variabel dilihat dari *P-value* di mana distribusi normal ditunjukkan dengan nilai di atas 0,05. Perhitungan dilakukan dengan PRELIS pada Program LISREL yang hasilnya ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2

Tabel 3

Tabel 3 menunjukkan bahwa signifikansi untuk *skewness* adalah 0,115; untuk *kurtosis* 0,649 dan untuk *chi square* adalah sebesar 0,260 yang semuanya di atas 0,05. Berarti asumsi normalitas secara multivariate telah terpenuhi pada data dan analisis SEM dapat dilakukan.

Selain normalitas data, prasyarat untuk melakukan uji hipotesis adalah uji multikoleniaritas. Asumsi *multicollinearity* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel eksogen yang diteliti. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji *multicollinearity*, karena variabel eksogen dalam penelitian ini hanya ada satu.

Estimasi ini juga sekaligus untuk menguji persyaratan statistik yang diperlukan dan menguji hipotesis penelitian. Tampak pada gambar di bawah bahwa nilai *chi square* adalah sebesar 327,48 pada df sebesar 290 dengan *P-value* sebesar 0,06411 dan RMSEA sebesar 0,032. Tampak bahwa nilai *P-value* di atas 0,05 dan RMSEA di bawah 0,08 yang menunjukkan bahwa model struktural adalah fit. Model tersebut dilakukan dengan menambahkan error antara DA4 dengan DA5, DA7 dengan DA8 dan KN1 dengan KN2 yang merupakan indikator dalam satu konstruk laten yang sama. Gambar 2 adalah hasil estimasi untuk identifikasi model struktural.

Gambar 2

Pengujian Hipotesis

Gambar 3

Pengujian hipotesis dengan melihat T Value pada persamaan struktural ditunjukkan pada Gambar 3. LISREL juga menyediakan *output path diagram* dengan nilai T Value dan hubungan yang tidak signifikan dinyatakan dengan warna merah.

Tabel 4

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang dikembangkan.

Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa *locus of control external* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja diterima secara statistik, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang mempunyai *locus of control external* cenderung mempunyai tingkat kinerja yang lebih rendah. Rendahnya tingkat kinerja auditor ini disebabkan karena seorang auditor dengan *locus of control external* cenderung mempunyai keyakinan bahwa hasil atau *outcome* adalah merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang, kemujuran dan takdir, bukan berasal dari usahanya sendiri. Jadi ketika seorang auditor sudah tidak yakin dengan usahanya sendiri dalam melakukan pekerjaan, apapun usaha yang dilakukan tidak akan maksimal sehingga kinerja sebagai fungsi yang jelas dari usaha atau *effort* juga tidak akan maksimal. Hal ini senada dengan pernyataan Spector (1982); Majumder *et al.*(1971); Phares (1976) dalam Donnelly *et al.*(2003) yang menyatakan bahwa seorang yang memiliki *locus of control internal*-sebagai kebalikan dari *locus of control external*- cenderung berusaha lebih keras ketika mereka menyakini bahwa usaha tersebut akan mendatangkan hasil, sehingga kinerja atau hasil kerja juga akan maksimal. Penelitian ini berhasil mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et al.*(2003) dan Kartika (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *locus of control external* dengan kinerja.

Hipotesis H2 yang mengatakan *locus of control external* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* ditolak secara statistik, sehingga dapat dipahami bahwa pada kenyataan di lapangan *locus of control external* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden dalam penelitian ini masih menjabat sebagai auditor junior yaitu sebanyak 76 responden serta baru bekerja kurang

dari 3 tahun. Hal ini dapat dipahami bahwa responden sebagai auditor junior masih kurang memiliki pengalaman kerja, sehingga tujuan tertentu yang ingin diperoleh seorang auditor dengan bekerja di KAP belum terpenuhi. Diantaranya yaitu seorang karyawan bekerja di KAP hanya sebagai batu loncatan untuk memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik, sehingga bertahan dalam KAP adalah strategi terbaik yang bisa ditempuh sebelum tujuannya tercapai. Selain itu, hal lain yang menyebabkan *locus of control external* tidak berhubungan positif dengan *turnover intention* yaitu semakin ketatnya persaingan dunia kerja. Seorang auditor yang memiliki *locus of control external* percaya bahwa hasil merupakan akibat dari kekuatan luar seperti peluang dan kemujuran, bukan dari usaha mereka sendiri, sehingga mereka tidak mempunyai keyakinan yang tinggi dan mudah merasa tidak berdaya dalam memecahkan permasalahan yang terjadi, seperti misalnya banyaknya beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang auditor. Hal ini dapat menyebabkan bertambahnya keinginan berpindah kerja. Akan tetapi, seorang auditor mungkin harus berfikir ulang untuk melakukannya, karena semakin ketatnya persaingan di dunia kerja menyebabkan langkanya peluang alternatif yang ada. Kondisi ini dipersulit lagi dengan rendahnya tingkat kinerja auditor yang mempunyai *locus of control external*, sehingga strategi terbaik yang dapat dipilih adalah bertahan dalam organisasi, dalam hal ini KAP. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Donnelly *et al.*(2003) yang menemukan bahwa *locus of control external* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian lain membuktikan bahwa ada faktor lain yang lebih mendorong seorang auditor untuk melakukan *turnover intention*. Poznanski dan Bline (1997); Pasewark dan Strawer (1996); dalam Suwandi dan Indriantoro (1999) menemukan variabel yang secara konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis H3 yang menyatakan bahwa *locus of control external* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* diterima, sehingga dapat dipahami bahwa seorang auditor yang mempunyai *locus of control external* cenderung mempunyai tingkat penerimaan yang tinggi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Penelitian ini berhasil mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et. al.*(2003) dan Anasthasia (2007) yang menyatakan bahwa *locus of control external* berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005). Individu dengan *locus of control external* mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia tidak dapat mengendalikan hasil atau *outcome* dengan usahanya sendiri. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang diinginkan mereka lebih menerima *dysfunctional audit behavior*. *Dysfunctional audit behavior* disini dianggap sebagai salah satu jalan untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima secara statistik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Donnelly *et. al.*(2003). Hal ini berarti semakin tinggi kinerja seorang auditor, tingkat *turnover intention* akan cenderung menurun. Hal ini dapat dipahami kebenarannya, ketika seorang auditor memiliki kinerja yang semakin bagus, maka akan semakin besar kesempatan untuk dipromosikan sehingga tingkat *turnover intention*nya rendah.

Hipotesis H5 yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behavior* secara statistik diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja seorang auditor maka akan semakin rendah tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* dan juga sebaliknya. Hal ini senada dengan pernyataan Solar

dan Bruehl (1971) dalam Donnelly *et. al.*(2003) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya dibawah standar memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat perilaku disfungsional karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri. Jadi, penerimaan auditor atas perilaku disfungsional akan lebih tinggi apabila auditor memiliki persepsi kinerja yang rendah atas dirinya. Hal ini terjadi karena seorang auditor merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usaha sendiri.

Hipotesis H6 yang menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behavior* tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kenyataannya dilapangan tidak terdapat pengaruh antara seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja dengan tingkat penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu 53 responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dan sebagian besar umur responden kurang dari 25 tahun serta dapat dipahami bahwa 70,23 % responden baru lulus masa pendidikan S1. Hal inilah yang menyebabkan *turnover intention* tidak berhubungan positif dengan *dysfunctional audit behavior* karena para auditor masih memiliki tingkat idealisme yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang auditor, sehingga auditor akan mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin serta mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur, aturan atau kebijakan yang berlaku.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diberikan yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *locus of control external* terhadap kinerja (T Value -2,67 ($> \pm 1,96$), tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara *locus of control external* terhadap *turnover intention* (T Value 0,69 ($< 1,96$), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control external* terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value 2,15 ($> 1,96$), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kinerja terhadap *turnover intention* (T Value -2,31 ($> + 1,96$), terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kinerja terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value -2,82 ($> + 1,96$), dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behaviour* (T Value -1,54 ($< + 1,96$).

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini tidak melakukan uji *non response bias* karena kebutuhan sampel yang besar, variabel *turnover intention* dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 indikator sehingga tidak bisa diuji CFA secara tunggal dan harus digabungkan dengan variabel *locus of control*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut penelitian mendatang disarankan melakukan uji *non response bias* untuk mengetahui perbedaan karakteristik antara responden yang berpartisipasi (*response*) dengan yang tidak berpartisipasi (*non response*), dan menggunakan indikator lebih dari 3 untuk variabel *turnover intention* sehingga bisa dilakukan uji CFA pada masing-masing variabel laten.

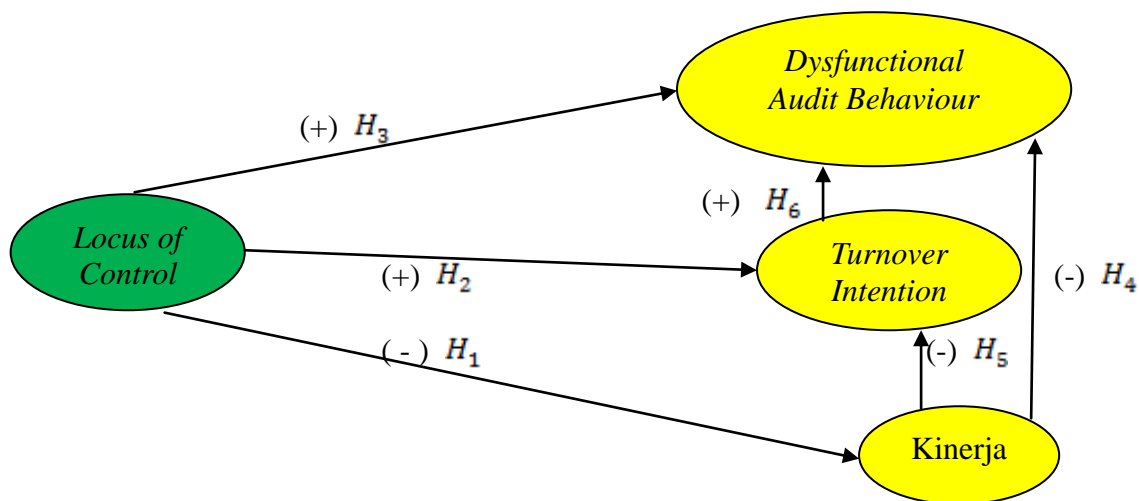
DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, Thio dan Mukhlisin. 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. Simposium Nasional Akuntansi VIII. pp 929-940.
- Ardiansah, M. Noor. 2003. *Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*. Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donnelly, D. P., J. J Quirin., dan D. O'Bryan. 2003. *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic*. Behavior Research in Accounting. Vol. 15. pp 87-110.
- Gable, M., dan F. Dangelo. 1994. *Locus of Control, Machiavellianisme, and Managerial Job Performance*. The Journal of Psychology. pp.599-608.
- Ghozali, Imam dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2008. *Direktori Akuntan Publik Indonesia*. Jakarta Indonesia.
- Irwandi, Soni. 2002. *Pengaruh Predictor Job Insecurity terhadap Turnover Intentions*. Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Kartika, Indri dan Provita Wijayanti. 2007. *Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*. Simposium Nasional Akuntansi X. pp 1-19.
- Lightner, S.M., S. J Adams., dan K.M. Lightner. 1982. *The Influence of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior*. Auditing : A Journal of Practice and Theory. Vol. 2, no. 1. pp 1-12.
- Malone, C. F., dan R. W. Roberts. 1996. *Factor Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors*. Auditing : A Journal of Practice and Theory. Vol. 15, no. 2. pp 49-64.
- Maryanti, Puji. 2005. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi. Vol. 5, no. 2. pp 213-280

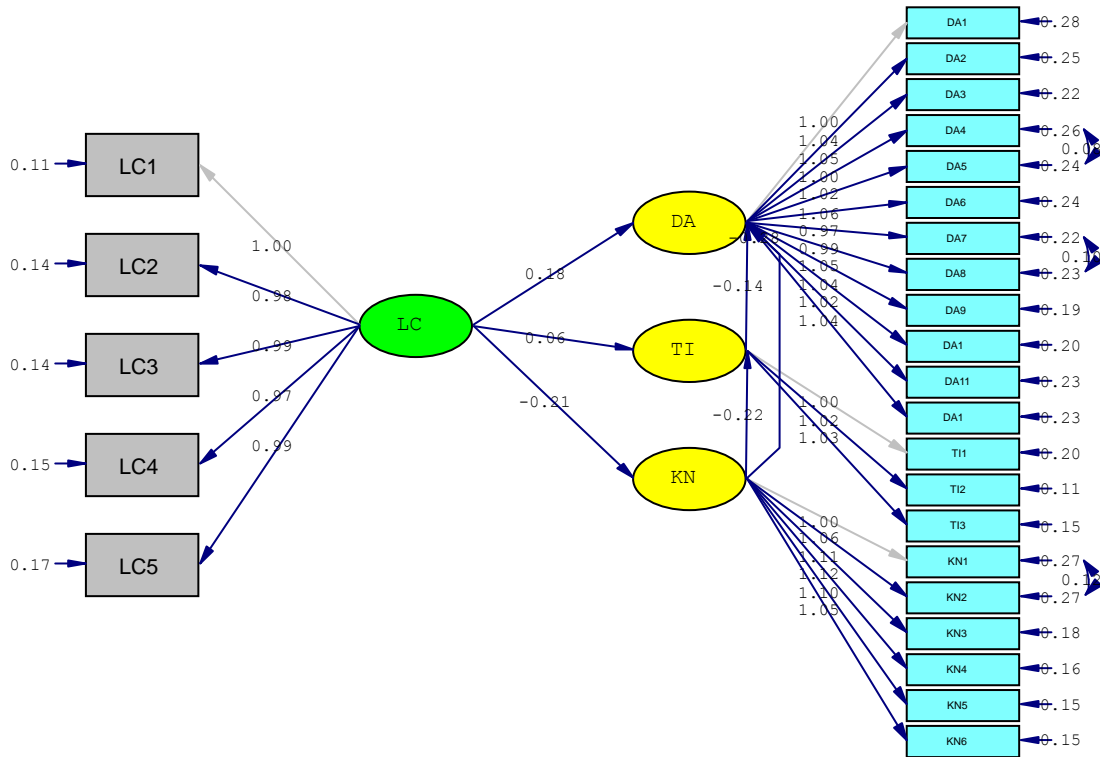
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagonosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McDaniel, L. S. 1990. *The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance*. *Journal of Accounting Research*. Vol. 28, no. 2. pp 267-285.
- Murtiasri, Eka & Ghozali, Imam, 2006. *Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap rolle stress model*. *Simposium Nasional Akuntansi IX. K-Audit 13*.pp1-27.
- Reed, S.A., Kratchman, S.H., Strawser, R.H. 1994. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of Control and Gender*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7, no. 1. pp 31-58.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sososutikno, Christina. 2003. *Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit*. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. pp 1116-1124.
- Subroto, Bambang. 2001. *Kode Etik Akuntan dan Kepatuhan Akuntan terhadap Kode Etik*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2, no. 2. pp 155-166.
- Sudjana. 2001. *Metoda Statistika*. Bandung: TARSITO.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesian*. Vol. 2, no. 2. pp 173-195.

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1. Kerangka Berfikir



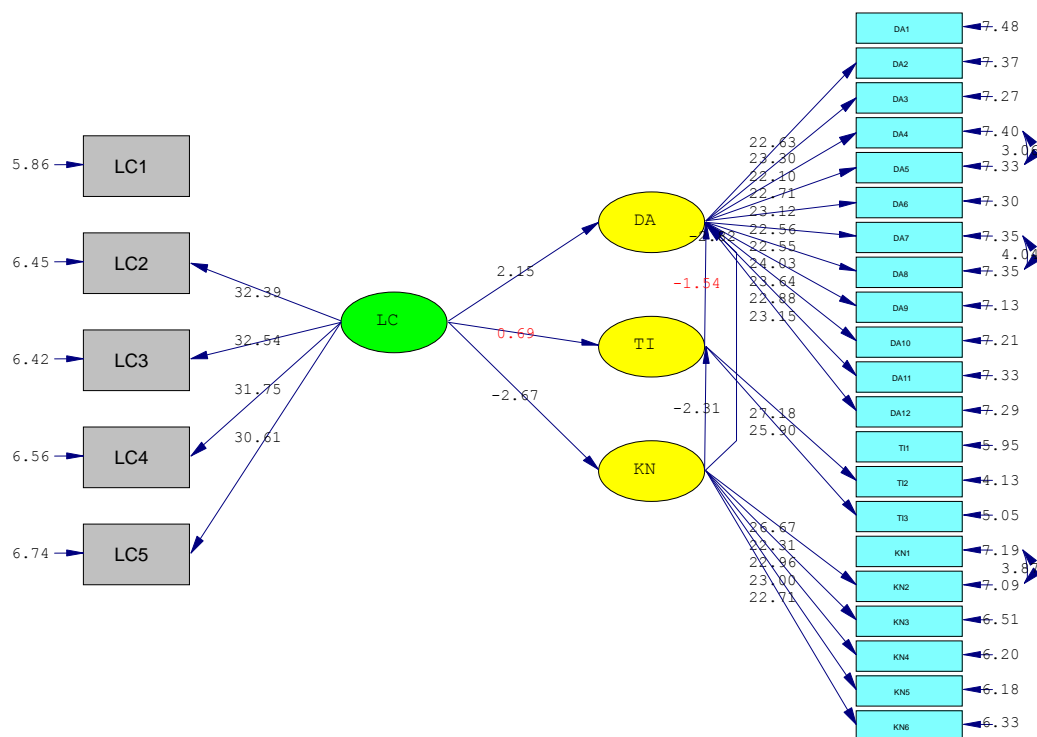
Gambar 2. Path Diagram Full Model



Chi-Square=327.48, df=290, P-value=0.06411, RMSEA=0.032

Sumber: Data primer diolah, 2009

Gambar 3. Path Diagram dengan T Value



Chi-Square=327.48, df=290, P-value=0.06411, RMSEA=0.032

Sumber : Data primer diolah, 2009

Tabel 1
Deskripsi Responden

| Deskripsi | | Frekuensi | Persen |
|---------------|---------|-----------|--------|
| Jenis Kelamin | Pria | 71 | 54,2 |
| | Wanita | 60 | 45,8 |
| | Total | 131 | 100,0 |
| Umur | < 25 | 36 | 27,5 |
| | 25 – 30 | 34 | 26,0 |
| | 31 – 35 | 33 | 25,2 |
| | 36 – 40 | 19 | 14,5 |
| | > 40 | 9 | 6,9 |
| | Total | 131 | 100,0 |
| Pendidikan | D3 | 16 | 12,2 |
| | S1 | 92 | 70,23 |
| | S2 | 23 | 17,6 |
| | Total | 131 | 100,0 |

| Deskripsi | | Frekuensi | Persen |
|-------------------|---------|-----------|--------|
| Jabatan | Junior | 76 | 58,0 |
| | Senior | 55 | 42,0 |
| | Total | 131 | 100,00 |
| Lama Kerja di KAP | < 3 | 53 | 40,5 |
| | 3 – 6 | 52 | 39,7 |
| | 7 – 9 | 9 | 6,9 |
| | 10 – 12 | 4 | 3,1 |
| | > 12 | 13 | 9,9 |
| | Total | 180 | 100,00 |

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 2
Normalitas Data

| Variable | Skewness | | Kurtosis | | Skewness dan Kurtosis | |
|----------|----------|---------|----------|---------|-----------------------|---------|
| | Z-Score | P-Value | Z-Score | P-Value | Chi-Square | P-Value |
| LC1 | -0.833 | 0.405 | -2.776 | 0.006 | 8.399 | 0.015 |
| LC2 | -1.204 | 0.229 | -2.649 | 0.008 | 8.467 | 0.014 |
| LC3 | -1.204 | 0.229 | -1.960 | 0.050 | 5.289 | 0.071 |
| LC4 | -1.150 | 0.250 | -1.844 | 0.065 | 4.723 | 0.094 |
| LC5 | -1.143 | 0.253 | -2.093 | 0.036 | 5.686 | 0.058 |
| DA1 | -0.226 | 0.821 | -2.915 | 0.004 | 8.549 | 0.014 |
| DA2 | -1.681 | 0.093 | -3.504 | 0.000 | 15.102 | 0.001 |
| DA3 | -1.322 | 0.186 | -3.057 | 0.002 | 11.097 | 0.004 |
| DA4 | -1.010 | 0.312 | -2.534 | 0.011 | 7.443 | 0.024 |
| DA5 | -0.824 | 0.410 | -2.530 | 0.011 | 7.079 | 0.029 |
| DA6 | -1.516 | 0.129 | -2.922 | 0.003 | 10.836 | 0.004 |
| DA7 | -1.753 | 0.080 | -1.726 | 0.084 | 6.055 | 0.048 |
| DA8 | -1.700 | 0.089 | -2.784 | 0.005 | 10.642 | 0.005 |
| DA9 | -1.504 | 0.133 | -2.481 | 0.013 | 8.419 | 0.015 |
| DA10 | -1.064 | 0.287 | -2.030 | 0.042 | 5.256 | 0.072 |
| DA11 | -1.359 | 0.174 | -3.079 | 0.002 | 11.326 | 0.003 |
| DA12 | -1.220 | 0.222 | -3.607 | 0.000 | 14.497 | 0.001 |
| TI1 | -0.894 | 0.371 | -1.984 | 0.047 | 4.736 | 0.094 |
| TI2 | -1.587 | 0.113 | -2.168 | 0.030 | 7.218 | 0.027 |
| TI3 | -1.811 | 0.070 | -1.803 | 0.071 | 6.531 | 0.038 |
| KN1 | 0.663 | 0.507 | -1.333 | 0.182 | 2.218 | 0.330 |
| KN2 | 0.606 | 0.545 | -2.725 | 0.006 | 7.792 | 0.020 |
| KN3 | -0.784 | 0.433 | -2.100 | 0.036 | 5.027 | 0.081 |
| KN4 | 0.006 | 0.996 | -2.891 | 0.004 | 8.358 | 0.015 |
| KN5 | 0.394 | 0.694 | -2.227 | 0.026 | 5.113 | 0.078 |
| KN6 | 0.909 | 0.364 | -1.325 | 0.185 | 2.581 | 0.275 |

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 3
Normalitas Data Multivariate

| Skewness | | | Kurtosis | | | Skewness dan Kurtosis | |
|----------|---------|---------|----------|---------|---------|-----------------------|---------|
| Value | Z-Score | p-value | Value | Z-Score | p-value | Chi-Square | P-Value |
| 144.243 | -1.578 | 0.115 | -3.281 | -0.455 | 0.649 | 2.696 | 0.260 |

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Keseluruhan

| Hipotesis | Pernyataan | Hasil |
|-----------|--|----------|
| H1 | <i>Locus of control eksternal</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja | Diterima |
| H2 | <i>Locus of control eksternal</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> | Ditolak |
| H3 | <i>Locus of control eksternal</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> | Diterima |
| H4 | Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> | Diterima |
| H5 | Kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> | Diterima |
| H6 | <i>Turnover intention</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>dysfunctional audit behavior</i> | Ditolak |