

## PERSEPSI AUDITOR TERHADAP PENERIMAAN PERILAKU *DYSFUNCTIONAL AUDIT* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS AUDIT

**Reni Ratnawati**

*Fakultas Ekonomi Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta*

*Email:reni\_ratnawati@gmail.com*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the influence of auditors personal characteristic, organizational commitment, time budget pressure to the acceptance of dysfunctional audit behavior and its effects on the audit quality. The respondents in this study was an auditor who works at 16 KAP in Jakarta. Primary data collected by distributing questionnaires to the respondent by using convenience sampling method. From 215 questionnaires distributed, 155 questionnaires recorded can be used for analysis by response rate 76,74%. Data analysis tools used are variance based SEM also known Partial Least Square (PLS). The results showed that the auditor with the lower organizational commitment and felt the presence high time budget pressure, more accepting of dysfunctional audit behavior. Other results showed that an increase in acceptance of dysfunctional audit behavior can decrease the audit quality.*

**Keywords:** *auditors personal characteristic, organizational commitment, time budget pressure, acceptance of dysfunctional audit behavior, audit quality.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik *personal* auditor, komitmen organisasi, *time budget pressure* untuk menerima disfungsi audit perilaku dan dampaknya pada kualitas audit. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP ( Kantor Akuntan Publik) yang berjumlah 16 di Jakarta. Pengumpulan data primer dengan membagikan kuesioner kepada setiap responden dengan menggunakan metode *convenience sampling*, dari 215 kuesioner yang di distribusikan 155 kuesioner yang telah tercatat dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut dengan tingkat respon 76,74%. Alat analisis data menggunakan *variance based SEM* yang juga dikenal dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor dengan komitmen organisasi yang rendah, dan merasakan kehadiran *time budget pressure* yang tinggi lebih menerima perilaku disfungsi audit. Kemudian hasil berikutnya menunjukkan bahwa peningkatan penerimaan perilaku disfungsi audit dapat menurunkan audit kualitas.

**Kata Kunci:** Karakteristik Personal Auditor, Komitmen Organisasi, *time budget pressure*, perilaku disfungsi audit, kualitas audit

### PENDAHULUAN

Secara teori disebutkan bahwa proses audit yang baik adalah yang mampu meningkatkan kualitas informasi (Arens dan Loebbecke, 2011). Akuntan publik (auditor) dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga laporan audit yang dihasilkan berkualitas. Kualitas audit menjadi harapan dari pengguna jasa audit terutama

publik atau pemegang saham yang menaruh harapan tinggi bahwa laporan keuangan yang telah diaudit tentunya merupakan laporan keuangan yang bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan.

Sebagai upaya untuk menjaga kualitas audit, maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit dan harus mematuhi kode etik profesi yang ditetapkan oleh Standar Profesional Akuntan Publik dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (2011). Saat ini, akuntan publik menghadapi masalah terkait isu kemerosotan standar etika dan krisis kepercayaan dalam melakukan audit yang akan berdampak pada kualitas audit laporan keuangan perusahaan (Riswan, 2012). Adanya kemerosotan standar etika dan krisis kepercayaan akuntan publik yang berakibat penurunan kualitas audit terjadi sebagai akibat penerimaan atas perilaku *dysfunctional audit* (Irawati dkk., 2005; Sososutiksno, 2005; Harini dkk., 2010; Sososutiksno, 2010; Mansyur dkk., 2010; Paino *et al.*, 2012; Yuniarti, 2012; Kustinah 2013). Tingkat perbedaan penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit* dapat disebabkan oleh faktor/karakteristik personal auditor (faktor internal) dan faktor situasional saat melakukan audit (faktor eksternal). Perilaku individu merupakan refleksi sisi personalitasnya, sedangkan faktor situasional yang terjadi pada saat itu akan mendorong seseorang untuk membuat suatu keputusan (Donnelly *et al.*, 2003).

Faktor personal auditor yang mempengaruhi penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit* diantaranya berupa lokus kendali (*locus of control*), keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dan kinerja karyawan (*employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor (Donnelly *et al.*, 2003; Harini dkk., 2010; Paino *et al.*, 2012) serta komitmen organisasi (*organizational commitment*) (Paino *et al.*, 2010; Donnelly *et al.*, 2011; Triono, 2012). Faktor personal dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kualitas audit (Irawati dkk., 2005).

Selain faktor personal auditor, penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit* juga dipengaruhi oleh faktor situasional. Faktor situasional saat melakukan audit diantaranya yaitu posisi auditor (Donnelly *et al.*, 2011; Triono, 2012), tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) (Otley dan Pierce, 1996; Mcnamara dan Liyanarachchi, 2008; Sososutiksno, 2010), gaya kepemimpinan dan aspek-aspek supervisi (Sososutiksno, 2012). Penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit* pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas audit (Mansyur dkk., 2010; Yuniarti, 2012; Kustinah, 2013).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Paino *et al.*, (2012). Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada: (1) penambahan pengujian faktor karakteristik personal auditor berupa *organizational commitment* pada penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (Donnelly *et al.*, 2011; Paino, *et al.*, 2011; Triono, 2012), (2) penambahan pengujian faktor situasional berupa *time budget pressure* pada penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (Sososutiksno, 2012), dan (3) faktor personal dan faktor situasional dalam audit tidak hanya diteliti untuk menguji pengaruhnya secara langsung terhadap penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit*, tetapi juga menguji pengaruhnya terhadap kualitas audit (Sososutiksno, 2003; Mansyur dkk., 2010; Manulang, 2010; Riswan, 2012; Yuniarti, 2012; Kustinah, 2013).

Berdasarkan penelitian Paino *et al.* (2012), memungkinkan peneliti melakukan penambahan pengujian pengaruh langsung *organizational commitment* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* yang tidak dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik untuk organisasi daripada yang tidak berkomitmen (Ferris dan Lacker, 1983 dalam

Pujaningrum dan Sabeni, 2012), sehingga bentuk perilaku *dysfunctional audit* dapat diminimalisir (Triono, 2012). Pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan (Riswan, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Sososutiksno (2010), menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi yang dicirikan oleh tiga perilaku yaitu: *premature sign off*, *under report of time*, dan *audit quality reduced behavior*. Tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) mempunyai pengaruh terhadap berbagai perilaku auditor yang menyebabkan penurunan kualitas audit (McNamara dan Liyanarachchi, 2008; Mansyur dkk., 2010; Manulang, 2010; Hutabarat, 2012).

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari penelitian sebelumnya, menarik untuk dilakukan pengujian kembali mengenai faktor personal dan faktor situasional yang berpengaruh terhadap penerimaan perilaku audit disfungsi dan kualitas audit. Secara spesifik dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut apakah terdapat pengaruh karakteristik personal auditor, *organizational commitment*, *time pressure* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dan apakah terdapat pengaruh karakteristik personal auditor, *organizational commitment*, *time pressure*, penerimaan perilaku *dysfunctional audit* terhadap kualitas audit.

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Pujaningrum dan Sabeni, 2012). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain/diri sendiri (Pujaningrum dan Sabeni, 2012), yang ditentukan apakah dari *internal* atau *eksternal* dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Pujaningrum dan Sabeni, 2012). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal (Pujaningrum dan Sabeni, 2012). *Dispositional attributions* mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. Perilaku seorang auditor dalam bentuk *dysfunctional audit* dapat disebabkan oleh *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal seperti yang dijelaskan dalam teori atribusi. Sesuai dengan teori atribusi, perilaku *dysfunctional audit* dapat dipengaruhi oleh faktor internal berupa karakteristik personal auditor, *organizational commitment* dan faktor eksternal berupa *time budget pressure*. Dampak negatif dari perilaku *dysfunctional audit* adalah terpengaruhnya kualitas audit secara negatif dari segi akurasi dan reabilitas (Irawati dkk., 2005).

### Kualitas Audit

DeAngelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas (kemungkinan) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Dengan kata lain terdapat dua dimensi kualitas audit yang dikembangkan oleh DeAngelo (1981), pertama salah saji material harus dideteksi dan kedua salah saji material harus dilaporkan. Dengan mengadopsi dimensi yang dikembangkan oleh DeAngelo (1981), untuk mengukur kualitas audit, Wooten (2003) menggunakan indikator sebagai berikut: (1) deteksi salah saji, (2) kesesuaian dengan SPAP, (3) kepatuhan terhadap SOP, (4) risiko audit, (5) prinsip kehati-hatian, (6) proses

pengendalian atas pekerjaan oleh supervisor, dan (7) perhatian yang diberikan oleh manajer atau partner.

### **Penerimaan Perilaku *Dysfunctional Audit***

Penerimaan perilaku *dysfunctional audit* diukur dengan bagaimana auditor menerima beragam bentuk perilaku disfungsi. Bentuk perilaku disfungsi yang dilakukan auditor meliputi: penyelesaian tugas audit tanpa melengkapi keseluruhan prosedur yang telah ditetapkan (*premature sign-off/PMSO*), menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan waktu pribadi auditor (*under reporting of time/URT*), dan mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama pengujian (*audit quality reduction behavior/AQRB*) (Sososutiksno, 2010).

### **Karakteristik Personal Auditor**

Setiap manusia memiliki karakter individu (personal) yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2006) karakteristik individu memiliki hubungan antara sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan kinerja individu. Karakteristik personal mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespon lingkungannya (Lubis, 2010). Sehingga karakteristik personal auditor dapat diartikan sebagai sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan kinerja seorang auditor dalam merespon lingkungannya, yaitu dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Paino *et al.* (2012) mengemukakan bahwa penyebab para auditor melakukan *dysfunctional audit* adalah karakteristik personal yang diprosikan melalui lokus kendali (*locus of control*), keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*), dan kinerja karyawan (*employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor.

### ***Organizational Commitment***

Triono (2012) mendefinisikan *organizational commitment* (OC) sebagai kekuatan relatif dari suatu identifikasi seseorang mengenai keterlibatannya di dalam suatu organisasi. Dalam penelitian Mowday *et al.* (1979), menganut aliran atitudinal yang difokuskan pada ikatan afektif antara individu dan organisasi serta kesediaan karyawan untuk tinggal dengan organisasi, yang dikategorikan dalam tiga faktor psikologis yaitu sebagai berikut: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) Keinginan yang kuat untuk berusaha demi organisasi; dan (3) Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

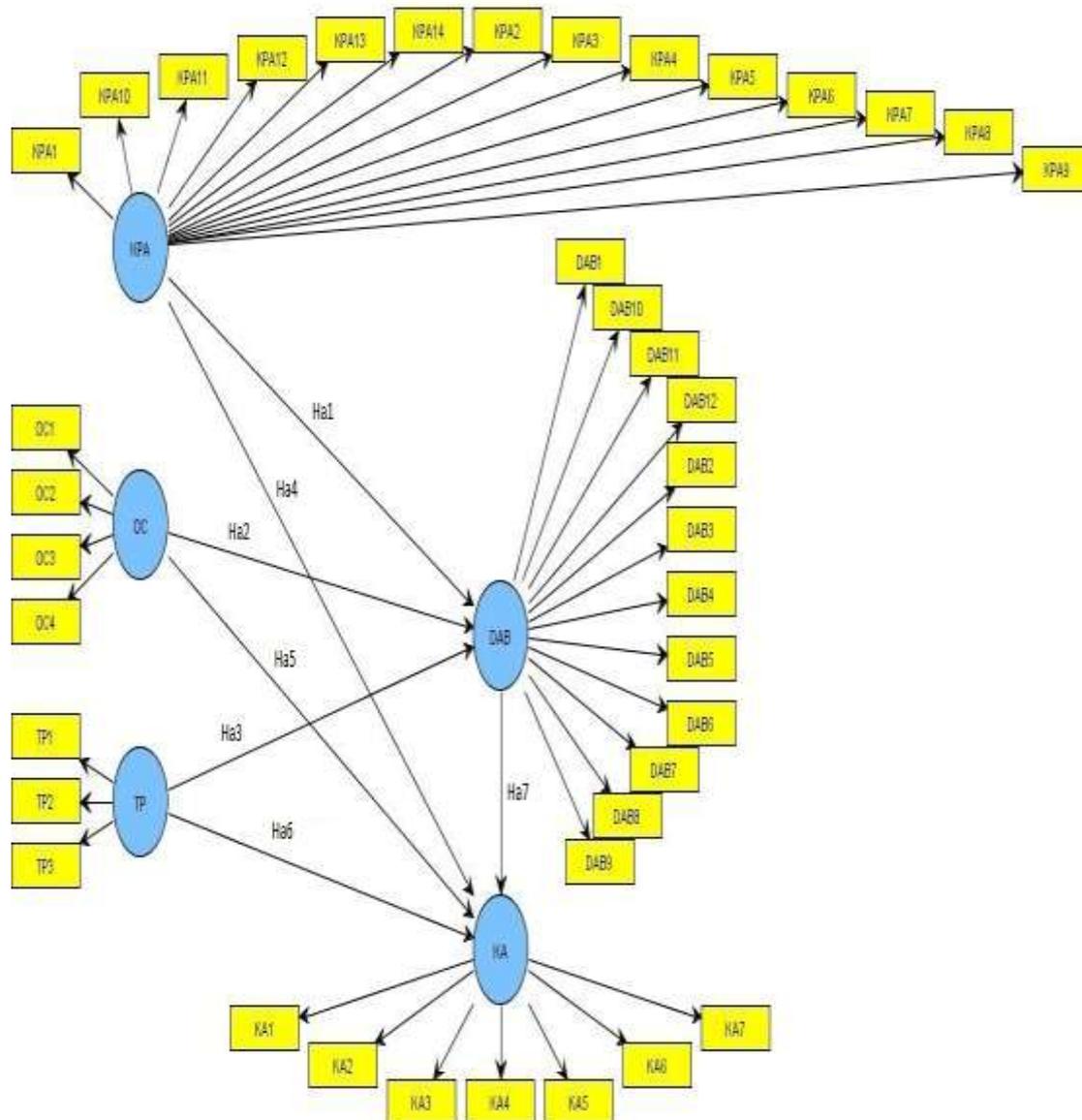
### ***Time Budget Pressure***

Menurut Sososutiksno (2010) tekanan anggaran 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. Tekanan anggaran waktu merupakan gambaran normal dari sistem pengendalian auditor. Tekanan yang dihasilkan oleh anggaran waktu yang sangat ketat secara konsisten berhubungan dengan perilaku disfungsi.

### **Pengaruh karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit***

Wijayanti (2009) menunjukkan karakteristik personal auditor yang diprosikan dengan *locus of control* berhubungan positif dengan penerimaan perilaku disfungsi

audit. Selanjutnya hasil penelitian Paino *et al.* (2012) menunjukkan bahwa faktor individu/karakteristik personal yang diprosikan melalui *locus of control*, *turnover intention*, dan *employee performance* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit*. Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian Pujaningrum dan Sabeni (2012). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:  
**Ha1:** Terdapat pengaruh positif karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit*.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

**Pengaruh *organizational commitment* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit***

Penelitian yang dilakukan Otley dan Pierce (1996) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku audit

disfungsional. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan agar organisasinya mencapai kesuksesan. Oleh karena itu individu tersebut akan lebih memilih untuk menolak perilaku audit disfungsional. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki keinginan untuk lebih berfokus pada kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Oleh karena itu individu tersebut akan lebih dapat menerima perilaku audit disfungsional. Hasil ini diperkuat oleh temuan Donnelly *et al.* (2011), Paino *et al.* (2011), dan Triono (2012) yang juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku audit disfungsional. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha2:** Terdapat pengaruh negatif *organizational commitment* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit*.

#### **Pengaruh *time budget pressure* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit***

Menurut Otley dan Pierce (1996) semakin ketat anggaran waktu yang ditetapkan maka auditor cenderung akan melakukan tindakan audit disfungsional untuk mencapai anggaran waktu yang telah ditargetkan, hal ini disebabkan anggaran waktu yang wajib di penuhi oleh auditor dirasakan tidak dapat tercapai oleh karena banyaknya prosedur audit yang harus dikerjakan. Sososutiksno (2010) menguji hubungan antara *time budget pressure* dan perilaku *dysfunctional audit*. Hasilnya menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional yang dicirikan oleh tiga perilaku yaitu: PMSO, URT, dan AQRB. Penelitian di Malaysia yang dilakukan oleh Paino *et al.* (2011) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara tekanan anggaran waktu dengan perilaku audit disfungsional. Hasil penelitian keduanya diperkuat oleh Hutabarat (2012). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha3:** Terdapat pengaruh positif *time budget pressure* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit*.

#### **Pengaruh karakteristik personal auditor terhadap kualitas audit**

Malone dan Robert (1996) menginvestigasi hubungan antara munculnya perilaku pengurangan kualitas audit dengan karakteristik personal. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa karakteristik personal auditor yang diproksikan dengan kebutuhan akan pengakuan atas sebuah pencapaian prestasi (*need for achievement*) yang diraih auditor berhubungan terbalik dengan perilaku pengurangan kualitas audit. Berdasar Malone dan Roberts (1996) *reductional audit quality behavior* adalah tindakan yang diambil auditor untuk mengurangi efektivitas pengumpulan bukti selama pengujian. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha4:** Terdapat pengaruh negatif karakteristik personal auditor terhadap kualitas audit.

#### **Pengaruh *organizational commitment* terhadap kualitas audit**

*Organizational commitment* didefinisikan sebagai tingkat penerimaan individu terhadap tujuan organisasi dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Donnelly *et al.* 2003). Ada tiga faktor yang secara tradisional digunakan untuk mengkarakterisasi konstruksi komitmen: keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai organisasi, keinginan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Triono, 2012). Menurut Riswan (2012) komitmen organisasi bagi seorang auditor mutlak diperlukan berkaitan dengan

loyalitas auditor terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas untuk selalu mentaati norma aturan dan kode etik yang menjadi tuntutan profesi. Hasil penelitian Riswan (2012) menyebutkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Rendahnya komitmen organisasi seorang auditor dapat menurunkan kualitas audit yang dihasilkan, hal ini akan menghilangkan kepercayaan publik terhadap profesi audit sehingga akan mempengaruhi kelangsungan usaha Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha5:** Terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap kualitas audit.

#### **Pengaruh *time budget pressure* terhadap kualitas audit**

Menurut Sososutiksno (2010) tekanan anggaran 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. Hasil penelitian yang dilakukan Mansyur dkk. (2010) menyebutkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Manulang (2010). Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) mempunyai pengaruh terhadap berbagai perilaku auditor yang menyebabkan penurunan kualitas audit. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha6:** Terdapat pengaruh negatif *time budget pressure* terhadap kualitas audit.

#### **Pengaruh penerimaan perilaku *dysfunctional audit* terhadap kualitas audit**

Perilaku *dysfunctional audit* berhubungan dengan menurunnya kualitas pemeriksaan. Hal ini sesuai dengan pemikiran Paino *et al.* (2012), yang menyatakan bahwa *dysfunctional audit behavior* dapat memberi pengaruh negatif pada perusahaan akuntan publik terhadap perolehan pendapatannya, kualitas kerja profesional yang tepat waktu, dan akurasi mengenai evaluasi kinerja karyawan. Jika hal tersebut terus terjadi maka tidak dapat dipungkiri akan merusak kualitas pemeriksaan yang dilakukan di masa depan. Yuniarti (2012) dan Kustinah (2013) meneliti hubungan perilaku *dysfunctional audit* dengan kualitas audit yang menyebutkan bahwa secara umum perilaku *dysfunctional audit* mempunyai dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas audit. Peningkatan perilaku *dysfunctional audit* dapat menurunkan kualitas audit disebabkan karena auditor melanggar standar audit, menetapkan tingkat materialitas yang rendah, review dangkal atas dokumen klien, dan melaksanakan tugas tidak sesuai anggaran waktu audit. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

**Ha7:** Terdapat pengaruh negatif penerimaan perilaku *dysfunctional audit* terhadap kualitas audit

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen) (Herliansyah, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel laten independen, yaitu karakteristik

personal auditor, *organizational commitment*, dan *time budget pressure* terhadap variabel laten dependen, yaitu penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dan kualitas audit.

### **Pengukuran Variabel**

**Pertama.** Variabel Laten Dependen . Variabel laten dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau tergantung pada faktor-faktor lain lain dan variabel bebas. Variabel laten dependen dalam penelitian ini antara lain: (a) Penerimaan perilaku *dysfunctional audit* diukur melalui dimensi *Underreporting of Time*, *Altering/Replacing of audit Procedure*, dan *Premature Sign-Off* dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Donnelly *et al.*, (2003) yang terdiri dari 12 item pertanyaan; (b) Kualitas audit (KA), De Angelo (1981) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas (kemungkinan) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Menurut Wooten (2003) terdapat dua dimensi kualitas audit yang dikembangkan oleh De Angelo (1981) berdasarkan definisi tersebut, pertama salah saji material harus dideteksi dan kedua salah saji material harus dilaporkan. Variabel kualitas audit dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wooten (2003) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. **Kedua.** Variabel Laten Independen. Variabel laten independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lainnya. Variabel laten independen dalam penelitian ini terdiri dari: (a) Karakteristik Personal Auditor (KPA), Menurut Paino *et al.* (2012) terdapat tiga dimensi untuk mengukur karakteristik personal auditor yaitu *locus of control*, *turnover intention*, dan *employee performance*. Masing-masing dimensi diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Paino *et al.* (2012), terdiri dari 14 item pertanyaan; (b) *Organizational Commitment* (OC), merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Pengukuran komitmen organisasional individu auditor dilakukan dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Mowday *et al.* (1979) dalam Paino *et al.* (2012). Instrumen variabel ini terdiri dari 4 item pertanyaan; (c) *Time Budget Pressure* (TP), keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap pekerjaannya akibat adanya pembatasan waktu yang ketat dan kaku. Penilaian *time budget pressure* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kelley dan Seller (1982); Kelley dan Margheim (1990) dalam Sososutiksno (2010) yang terdiri dari 3 item pertanyaan.

### **Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta yang terdaftar direktori KAP tahun 2013, terdapat 235 Kantor Akuntan Publik (KAP). Teknik pemilihan sampel penelitian menggunakan metode *convenience sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Penelitian ini menggunakan data primer, dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor.

### **Metode Analisis**

**Pertama.** Statistik Deskriptif. Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan informasi

demografi responden penelitian (jenis kelamin, usia, posisi bekerja, tingkat pendidikan, register akuntan, dan pengalaman kerja) serta deskripsi mengenai variabel penelitian. **Kedua.** *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasiskan variance (*Partial Least Square*). Menurut Ghozali (2012) evaluasi Model dalam PLS terdiri dari evaluasi model pengukuran atau *outer model* dan evaluasi model struktural atau *inner model*. Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya, serta *composite reliability* untuk blok indikator. Model Struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai  $R^2$ ,  $Q^2$  dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel penelitian, nilai maksimum, minimum, rata-rata dan deviasi standar. statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan informasi pendistribusian instrumen penelitian, demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variabel penelitian.

Pendistribusian sebanyak 215 kuesioner ke 16 KAP wilayah Jakarta dan pengumpulan data dilakukan kurang lebih 7 minggu. *Response rate* sekitar 76,74% sebanyak 165 kuesioner tetapi yang bisa diolah hanya 155 kuesioner. Dari kuesioner yang dapat diolah, bahwa sebagian besar responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sekitar 62,58%. Dari segi usia sebagian besar kisaran dibawah 25 tahun sebesar 48,39% kemudian diikuti kisaran 25-35 tahun sebesar 41,29%. Dari latar belakang pendidikan sebagian besar setingkat strata satu (S1) sebesar 80,65%. Responden sebagian besar berprofesi sebagai junior auditor sekitar 48,39%, kemudian diikuti senior auditor sekitar 41,29%. Dari segi masa kerja sebagian besar kisaran dibawah 3 tahun sebesar 48,39%, diikuti kisaran 3-5 tahun sebesar 41,29%. Berikutnya sebagian besar responden tidak punya register akuntan sebesar 96,77%.

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPA	155	28	69	50,63	10,634
OC	155	8	20	14,63	2,890
TP	155	3	15	6,87	2,419
DAB	155	13	49	27,47	8,72
KA	155	11	35	25,64	4,993

Standar deviasi menggambarkan seberapa jauh bervariasi data, jika nilai standar deviasi jauh lebih besar dibandingkan nilai mean, maka nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Sedangkan jika nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan nilai mean, maka nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data. Kesimpulannya bahwa hasil pada tabel statistik deskriptif variabel

penelitian menunjukkan seluruh variabel penelitian KPA, OC, TP, DAB, dan KA dapat merepresentasikan dengan baik seluruh data pada variabel tersebut dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean.

Uji Kelayakan Model dan Kualitas Instrumen Penelitian. Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*. Uji kelayakan model dapat dijelaskan pada Tabel 2 seperti dijelaskan pada berikut ini.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas
		<i>Loading Factor</i>	AVE	<i>Cross Loading</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	KPA	0,695-0,834	0,602	masing-masing	0,951
2	OC	0,648-0,829	0,535	konstruk memiliki	0,821
3	TP	0,781-0,859	0,677	korelasi lebih tinggi	0,863
4	DAB	0,604-0,778	0,683	dengan indikatornya dibandingkan dengan indikator	0,915
5	KA	0,752-0,864	0,513	lainnya	0,926

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa semua konstruk menghasilkan nilai *loading factor* > 0,7 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Terdapat indikator dengan *loading factor* > 0,6 yang menurut Hair *et al.* (2011) dalam Ghozali (2012) masih dapat diterima. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk yaitu di atas 0,5 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Masing-masing konstruk memiliki korelasi lebih tinggi dengan indikatornya dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

#### Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Dalam menilai model struktural atau *inner model* dapat dilihat berdasarkan nilai *R-Square* ( $R^2$ ) dan *Q-Square* ( $Q^2$ ) untuk setiap variabel laten endogen. Nilai  $R^2$  untuk masing-masing konstruk penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) sebesar 0,787 dan kualitas audit (KA) termasuk dalam kategori kuat sebesar 0,781. Nilai ini diinterpretasikan bahwa variabel karakteristik personal auditor (KPA), *organizational commitment* (OC), *time budget pressure* (TP) mampu menjelaskan 78,7% variabel penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB). Sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil *R-Square* konstruk kualitas audit (KA) sebesar 0,781 dapat diinterpretasikan bahwa konstruk kualitas audit (KA) dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik personal auditor (KPA), *organizational commitment* (OC), *time budget pressure* (TP) dan penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) sebesar 78,1% sedangkan 21,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Menurut Hair *et al.* (2011) sebagaimana dikutip dalam Ghozali (2012), variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan Kuat jika  $R^2$  sebesar 0,75, Moderat jika  $R^2$  sebesar 0,50, dan Lemah jika  $R^2$  sebesar 0,25. Kesimpulannya nilai *R-Square* konstruk

penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) sebesar 0,787 dan konstruk kualitas audit (KA) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa kekuatan prediksi dari model struktural adalah kuat karena koefisien determinasi diatas 0,75.

*Q-square test* juga dilakukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$ , dimana  $R_1^2 = R^2$  penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dan  $R_2^2 = R^2$  kualitas audit.

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,787)(1 - 0,781)$$

$$Q^2 = 1 - (0,213)(0,219)$$

$$Q^2 = 1 - 0,047$$

$$Q^2 = 0,953$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Q2 sebesar 0,953, artinya besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebesar 95,3%. Berdasarkan hasil ini, model struktural pada penelitian telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 7 hipotesis yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada. Hipotesis 1 sampai dengan 3 (Ha1 s.d Ha3) dirumuskan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik personal auditor (KPA), *organizational commitment* (OC), *time budget pressure* (TP) terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB). Sedangkan Hipotesis 4 sampai dengan 7 (Ha4 s.d Ha7) dirumuskan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik personal auditor (KPA), *organizational commitment* (OC), *time budget pressure* (TP) dan penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) terhadap kualitas audit (KA). Dengan menggunakan PLS dapat dilihat hasil *inner loading* pada nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik seperti pada Tabel 3.

**Tabel 3. Inner Loading**

	Original estimate	sample Mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KPA -> DAB	0.139	0.123	0.129	1.080
OC -> DAB	-0.473	-0.472	0.151	3.135
TP -> DAB	0.658	0.661	0.062	10.663
KPA -> KA	0.343	0.349	0.116	2.954
OC -> KA	0.122	0.110	0.137	0.890
TP -> KA	0.331	0.331	0.158	2.096
DAB -> KA	-0.807	-0.808	0.155	5.202

### Pengujian Hipotesis Ha1

Hasil penelitian atas pengujian karakteristik personal auditor terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* tidak signifikan berpengaruh positif. Meskipun tanda koefisien parameter adalah positif sesuai dengan yang dihipotesakan, namun hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 1,080 lebih kecil dari t-tabel 1,96 ( $1,080 < 1,96$ ). Artinya karakteristik personal auditor

tidak dapat mempengaruhi auditor untuk menerima perilaku *dysfunctional audit*. Dengan demikian hipotesis penelitian (Ha1), ditolak.

### **Pengujian Hipotesis Ha2**

Hasil pengujian atas pengaruh *organizational commitment* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* signifikan berpengaruh negatif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 3,135 lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $3,135 > 1,96$ ). Nilai negatif pada koefisien parameter menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment* yang dimiliki oleh auditor akan semakin rendah penerimaan perilaku *dysfunctional audit*. Dengan demikian hipotesis penelitian (Ha2), diterima.

### **Pengujian Hipotesis Ha3**

Hasil pengujian atas pengaruh *time budget pressure* terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* signifikan berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 10,663 lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $10,663 > 1,96$ ). Nilai positif pada koefisien parameter artinya tekanan yang dihasilkan oleh anggaran waktu yang sangat ketat secara konsisten berhubungan dengan peningkatan perilaku *dysfunctional audit*. Sehingga hipotesis penelitian (Ha2), diterima.

### **Pengujian Hipotesis Ha4**

Hasil penelitian atas pengujian karakteristik personal auditor terhadap kualitas audit tidak signifikan berpengaruh negatif. Walaupun pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 2,954 lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $2,954 > 1,96$ ), namun nilai positif pada koefisien parameter menunjukkan bahwa karakteristik personal auditor tidak menurunkan kualitas audit. Dengan demikian hipotesis penelitian (Ha4), ditolak.

### **Pengujian Hipotesis Ha5**

Hasil penelitian atas pengujian *organizational commitment* terhadap kualitas audit tidak signifikan berpengaruh positif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 0,809 lebih kecil dari t-tabel 1,96 ( $0,809 < 1,96$ ). Artinya *organizational commitment* tidak dapat mempengaruhi kualitas audit. Sehingga hipotesis penelitian (Ha5), ditolak. Nilai pengaruh tidak langsung  $-0,112 (0,139 \times (-0,807))$  lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung 0,343, dengan demikian sebaiknya variabel Karakteristik Personal Auditor (KPA) terhadap variabel Kualitas Audit (KA) seharusnya tidak melalui variabel intervening. Sehingga pengaruh variabel intervening penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) dapat diabaikan.

### **Pengujian Hipotesis Ha6**

Hasil penelitian atas pengujian *time budget pressure* terhadap kualitas audit tidak signifikan berpengaruh negatif. Walaupun pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 2,096 lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $2,096 > 1,96$ ), namun nilai positif pada t-hitung menunjukkan bahwa adanya *time budget pressure* tidak menurunkan kualitas audit. Sehingga hipotesis (Ha6), ditolak. Nilai pengaruh tidak langsung  $0,382 ((-0,473) \times (-0,807))$  lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung 0,122. Dengan demikian variabel intervening diperlukan, yakni melalui variabel penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB).

### **Pengujian Hipotesis Ha7**

Hasil pengujian atas pengaruh penerimaan perilaku *dysfunctional audit* terhadap kualitas audit signifikan berpengaruh negatif. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 bahwa nilai t-hitung sebesar 5,202 lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $5,202 > 1,96$ ). Artinya peningkatan atas penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dapat menurunkan kualitas audit. Sehingga hipotesis ( $H_{a7}$ ), diterima.

Nilai pengaruh tidak langsung  $-0,531$  ( $0,658 \times (-0,807)$ ) lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung  $0,331$ , dengan demikian sebaiknya variabel *Time Budget Pressure* (TP) terhadap variabel Kualitas Audit (KA) seharusnya tidak melalui variabel intervening. Sehingga pengaruh variabel intervening penerimaan perilaku *dysfunctional audit* (DAB) dapat diabaikan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 3 (tiga) hipotesis yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang kurang memiliki *organizational commitment* dan auditor yang mengalami *time budget pressure* lebih dapat menerima perilaku *dysfunctional audit* serta peningkatan atas penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dapat menurunkan kualitas audit.

Selain itu terdapat 4 (empat) hipotesis yang ditolak. Hasil tersebut antara lain (1) karakteristik personal auditor tidak dapat mempengaruhi auditor untuk menerima perilaku *dysfunctional audit*, (2) karakteristik personal auditor tidak menurunkan kualitas audit, (3) *organizational commitment* tidak dapat mempengaruhi kualitas audit, dan (4) *time budget pressure* tidak menurunkan kualitas audit.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan literatur akuntansi terutama dalam ranah akuntansi keperilakuan dan pengauditan tentang perilaku *dysfunctional audit* yang dilakukan oleh auditor yang dapat mempengaruhi kualitas audit. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi dalam penyusunan penelitian serupa pada masa mendatang.

Hasil penelitian juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengevaluasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memitigasi kemungkinan auditor melakukan perilaku *dysfunctional audit*.

### Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya penentuan sampel yang menggunakan metode *convenience sampling* sehingga hasil analisis mempunyai tingkat generalisasi yang rendah. Keterbatasan kedua masih terdapat banyak variabel lain yang berpengaruh pada penerimaan auditor atas perilaku *dysfunctional audit* dan kualitas audit yang perlu diteliti. Keterbatasan ketiga lokasi survey penelitian relatif kecil, hanya 16 KAP dari total 235 KAP yang tercantum dalam Direktori KAP tahun 2013.

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, saran yang dapat diberikan untuk penelitian mendatang diantaranya: (1) pemilihan sampel sebaiknya diperbaiki dari *convenience sampling* menjadi *purposive sampling*, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi, (2) Penambahan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap penerimaan perilaku *dysfunctional audit* dan kualitas audit, misalnya variabel tindakan supervisi. Dalam Standar Pekerjaan Lapangan pertama mengharuskan bahwa pekerjaan audit harus

direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Peranan supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kemungkinan terdeteksinya bermacam bentuk perilaku *dysfunctional audit*. Dengan demikian risiko audit aktual dapat dikontrol sehingga kualitas audit dapat dipertahankan, serta (3) Penambahan lokasi survei penelitian atau menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih mungkin disimpulkan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A. & Loebbecke, J. K. (2011) *Auditing, an Integrated Approach (7<sup>th</sup> ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Donnelly, D. P., Quirin J. J., dan O'Bryan D. (2003) Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristic. *Behavior Research in Accounting*. Vol. 15.
- Donnelly, D. P., Quirin J. J., dan O'Bryan D. (2011) "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position". *The Journal of Applied Business Research*. Vol. 19 No. 1, hal 78-86
- DeAngelo, L. E. (1981) Auditor Size And Audit Quality. *Journal of Accounting and Economic* 3. North Holland.
- Febrina, H. L. (2012) "Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)". Diakses 2014 dari World Wide Web: <http://eprints.undip.ac.id/35521/1/Jurnal-C2C008195.pdf>.
- Ghozali, I. (2012) *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0M3 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20 Edisi VI*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. (2006) *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses*. Jilid 1 Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Herliansyah, Y. (2013) *Pedoman Penyusunan Tesis Dan Prosedur Akademik (edisi 2)*. Jakarta: Program Pascasarjana Program Studi Magister Akuntansi.
- Hutabarat, G. (2012) "Pengaruh pengalaman Time Budget Pressure dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit". *Jurnal Ilmiah ESSAI*. Vol 6, No 1, hal 56-65
- Harini, D., Wahyudin, A., dan Anisykurlillah, I. (2010) "Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor". *Symposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto*.
- Indriantoro, N. dan Supomo. (2009) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011) *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2013) *Directory Kantor Akuntan Publik 2013*. Diakses 2014 dari World Wide Web: <http://www.iapi.or.id/iapi/download/Directory2013/Jakarta.pdf>

- Irawati, Y., Petronila, T. A., dan Mukhlisin. (2005) "Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit". *Simposium Nasional Akuntansi VIII*.
- Jogiyanto. (2007) *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jogiyanto. (2009) *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Kustinah, S. (2013) "The Influence Of Dysfunctional Behavior And Individual Culture On Audit Quality". *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol. 2, No.1,hal 16-32
- Lubis, A. I. (2010) *Akuntansi Keperilakuan (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manulang, A. (2010) "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Resiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit". *Fokus Ekonomi*. Vol. 5, No2, hal 187-195
- Malone, C. F. dan Roberts, R. W. (1996) "Factors Associated with the Incidence of Reduce Audit Quality Behaviors". *Auditing: a Journal of Practice & Theory*. Vol. 15, no.3, hal 345-356
- Mansyur, F., Yetti, S., dan Mirdah, A. (2010) "Pengaruh Time Budget Pressure dan Prilaku Disfungsional Terhadap Kualitas Audit". *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Jambi*.
- McNamara, S. M. dan Liyanarachchi, G. A. (2008) The Time Budget Pressure and Auditor Dysfunctional Behaviour Within an Occupational Stress Model. *Accountancy Business and The Public Interest*. Vol. 7, No 2, hal 235-247
- Otley, D.T. dan Pierce, B.J. (1996) *Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents*. Diakses 2014 dari World Wide Web: <http://proquest.com>.
- Paino, H., Thani, A., dan Syid Idris, SI. Z. (2011) "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behaviour: The Effects of Budget Emphasis, Leadership Behaviour, and Effectiveness of Audit Review". *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Desember. Vol. 7, No. 3, hal 389-398
- Paino, H., Thani, A., dan Syid Idris, SI. Z. (2011) "Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour". *British Journal of Arts and Social Sciences*. Vol. 1 No. 2, hal 178-186
- Paino, H., Smith, M., dan Ismail, Z. (2012) *Auditor Acceptance of Dysfunctional Behavior An Explanatory Model Using Individual Factors*. Diakses pada 10 September 2014 dari World Wide Web: <http://www.emeraldinsight.com/0967-5426.htm>.
- Pujaningrum, I. dan Sabeni, A. (2012) "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting. Semarang*.
- Riswan. (2012) "Pengaruh Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit (Studi pada KAP di Bandar Lampung, Bandung, dan Jakarta)". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2.
- Rotter, J.B. (1966) *The Social Learning Theory of Julian B. Rotter*. Diakses pada 10 Oktober 2014 dari World Wide Web: <http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>.
- Sosotutiksno, C. (2003) "Hubungan Tekanan Anggaran Waktu Dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit". *Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya*.

- Sosoutiksno, C. (2012) "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan, dan Aspek-aspek Supervisi Terhadap Perilaku Disfungsional". *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vo. 23, No.2, hal 243-255
- Sosoutiksno, C. (2010) "Perilaku Disfungsional Akibat Tekanan Anggaran Waktu (Studi Empiris di Lingkungan Badan Pengawas daerah Tingkat I dan Tingkat II Provinsi Maluku)". *Jurnal MAKSI*. Vol.10,No. 01, hal 1-16
- Triono, H. (2012) Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, dan Posisi Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Kasus KAP di Kota Semarang). *Forum Bisnis dan Keuangan I*.
- Wijayanti, P. (2009) *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Dysfungsional Audit*. Diakses 2014 dari World Wide Web: <http://unissula.ac.id>.
- Wikipedia. (2014) *Pengertian Kinerja*. Diakses 2014 dari World Wide Web: <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.
- Wooten, T. G. (2003) "It is Impossible to Know The Number of Poor-Quality Audits that Simply Go Undetected and Unpublicized". *The CPA Journal*.
- Yuniarti, R. (2012) "The Effect of Tenure and Dysfunctional Behavior on Audit" *Economic Journal*.