

LAPORAN PENELITIAN



JUDUL:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENERIMAAN
DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR**

Oleh :

Dr. Endah Sri Wahyuni, SE.Ak, CA, MAK, CRMP, CPMA 090073/0312086901

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUDI LUHUR
JAKARTA
GANJIL 2021/2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit*
Pelaksana : *Behavior*
Nama Lengkap : Dr. Endah Sri Wahyuni, SE, Ak, CA, M.Ak, CRMP, CPMA
NIP/NIDN : 090073 / 0312086901
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Akuntansi
No HP : 0812-9329-593
Alamat email : endah.swahyuni@budiluhur.ac.id
Biaya : 2.450.000
Sumber : Mandiri

Jakarta, 23 Pebrari 2022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Arief Wibowo, S.Kom, M.Kom
NIP 020004

Pelaksana Kegiatan

Dr. Endah Sri Wahyuni, SE, Ak, CA, M.Ak, CRMP,CPMA
NIP 090073

Menyetujui,

Direktur Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Dr. Krisna Adiyarta M.
NIP 890001

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	
Daftar Isi	
Abstraksi	
Bab I Pendahuluan	1
Bab II Telaah Teoritis	3
Bab III Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	6
Bab IV Metodologi Penelitian	9
Bab V Analisis dan Pembahasan	13
Bab VI Kesimpulan dan Saran	29
Daftar Pustaka	
Realisasi Biaya	

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor, turnover intention, komitmen organisasi, dan conflict of interest terhadap tingkat penerimaan dysfunctional audit behavior. Data sampel penelitian ini berjumlah 78 responden. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yaitu Partial Least Square (PLS) dan diolah menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SEM-PLS, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja auditor, turnover intention, komitmen organisasi, dan conflict of interest berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan dysfunctional audit behavior. sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai peran dalam menentukan tinggi atau rendahnya perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh auditor.

Kata kunci:

dysfunctional audit behavior, kinerja, turnover, komitmen organisasi, dan conflict of interest

BAB I PENDAHULUAN

Profesi akuntan Indonesia mengalami tantangan yang semakin berat dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). PMK No. 25 /PMK.01/2014 tentang *Chartered Accountant* (CA) menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan kualitas akuntan di Indonesia. Akuntan dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sebagai auditor sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas keahlian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kecukupan bukti pemeriksaan, dan sikap independensinya terhadap klien.

Akuntan publik sebagai profesi yang memberikan jasa *assurance* tentang informasi laporan keuangan historis kepada masyarakat diwajibkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan akuntansi serta kualitas pribadi yang memadai. Kualitas pribadi tersebut akan tercermin dari perilaku profesinya. Perilaku profesional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku disfungsi audit (*dysfunctional audit behavior*).

Pujaningrum (2012) menjelaskan bahwa *Dysfunctional Audit Behavior* merupakan perilaku auditor selama proses audit dimana terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana atau dengan kata lain *dysfunctional audit behavior* merupakan tindakan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. *Dysfunctional Audit Behavior* juga merupakan hal yang sangat penting yang dihadapi oleh setiap Kantor Jasa Akuntan (KJA) yang ada pada saat ini, karena *dysfunctional audit behavior* dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi audit di masa yang akan datang.

Anita dkk (2016) menilai bahwa kinerja dapat mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Kinerja auditor merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan yang dituangkan melalui perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, dan representasi. Individu yang melakukan pekerjaan dibawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat dari mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri (Anita dkk, 2016).

Anita dkk (2016) menjelaskan bahwa *Dysfunctional Audit Behavior* merupakan perilaku auditor selama proses audit dimana terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana. Perilaku tersebut dapat memiliki dampak langsung terhadap kualitas audit. Responden penelitian Anita dkk (2016) sebanyak 97 responden auditor dari 56 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Sumatera. Hasil penelitian Anita dkk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara turnover intention terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*. Dan adanya pengaruh negatif antara kinerja auditor dan komitmen organisasi terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*.

Secara umum penelitian-penelitian tersebut belum mampu menjawab serta menjelaskan faktor-faktor penyebab perilaku disfungsi audit. Beberapa literature penelitian sebelumnya dan dengan masih adanya *research gap* dari hasil penelitian tersebut, maka nampaknya layak untuk kembali diuji mengenai penyimpangan perilaku

auditor. Maka peneliti mengambil judul penelitian “**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior***”.

BAB II TELAAH TEORITIS

Kinerja Auditor

Anita dkk (2016) mendefinisikan kinerja auditor sebagai hasil kerja yang dicapai auditor dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Anita dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan baik oleh atasan, rekan kerja, bawahan langsung ataupun yang dikerjakan auditor itu sendiri.

Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja; banyak faktor yang diperlukan, yang pertama dalam penyelesaian tugasnya. Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan, menjelaskan situasi dimana usaha tinggi tetapi kinerja rendah (Pujaningrum, 2012).

Berdasarkan *job characteristic theori* bahwa orang akan dimotivasi oleh kepuasan diri yang diperoleh dari pelaksanaan tugas mereka. Ketika mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka berarti, orang akan menyukai pekerjaan mereka dan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Terdapat tiga sikap psikologi yaitu perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berarti, rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan (Pujaningrum, 2012).

Turnover Intention

Turnover intentions didefinisikan sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi (Pujaningrum, 2012). Anita dkk (2016) menjelaskan bahwa turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Turnover intention merupakan keinginan auditor untuk berpindah dari satu tempat ke tempat kerja lainnya (Anita dkk, 2016).

Menurut Anita dkk (2016): Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku auditor, antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Turnover intentions dipengaruhi oleh adanya konflik pada organisasi atau profesi. Turnover intentions juga dipengaruhi oleh skill dan ability, dimana kurangnya kemampuan seseorang (auditor) bisa mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi (Pujaningrum, 2012). Job satisfaction telah ditemukan mempunyai hubungan terbaik dengan turnover intentions. Pegawai dengan job satisfaction yang rendah akan cenderung keluar dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai job *satisfaction* yang tinggi.

Anita dkk (2016) mengatakan bahwa pergantian auditor sebagian besar akan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi akuntan publik, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Pujaningrum, 2012). Pujaningrum dan (2012) mencatat bahwa komitmen individu tergambar pada kerja yang gigih (persistence) walaupun dibawah kondisi yang penuh stress. Pujaningrum (2012) menyimpulkan bahwa komitmen dikarakteristikan oleh: (1) kepercayaan dan penerimaan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan usaha individu kearah pencapaian tujuan, (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota organisasi.

Pujaningrum (2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi kuat oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Individu yang lebih puas dengan supervisor mereka, dengan penghargaan kinerja yang adil (fairness), dan seseorang yang merasa bahwa organisasi mereka peduli tentang kesejahteraan mereka akan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Conflict of Interest

Nina (2010), konflik kepentingan adalah suatu keadaan sewaktu seseorang pada posisi yang memerlukan kepercayaan, seperti pengacara, politikus, eksekutif atau direktur suatu perusahaan, memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya.

Konflik kepentingan adalah pertentangan antara loyalitas sebagai seorang profesional dan kepentingan yang ada di luar itu, yang dapat mengurangi kredibilitas dari agen moral. Konflik kepentingan dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana seorang individu berada di posisi untuk mengeksploitasi kapasitas profesional dalam beberapa cara untuk kepentingan pribadi (Rika, 2011).

Conflict of interest merupakan keadaan dimana obyektivitas antara Akuntan Publik dan Perusahaan berkurang karena didorong oleh kepentingan-kepentingan yang tidak wajar. Conflict of interest terjadi karena beberapa hal yang dikenal dengan sebutan GONE yaitu Greed (tamak), Opportunity to take advantage (kesempatan yang dapat dimanfaatkan), Need for whatever is taken (kebutuhan akan obyek penipuan/pemalsuan), dan Expectation of being caught is low (kemungkinan ketahuan/tertangkapnya kejadian rendah).

Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Dysfunctional Audit Behavior merupakan perilaku auditor selama proses audit dimana terdapat ketidaksesuaian antara program audit yang telah ditetapkan dengan program audit yang terlaksana atau dengan kata lain *dysfunctional audit behavior* merupakan tindakan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Anita dkk, 2016). *Dysfunctional audit behavior* merupakan hal yang sangat penting yang dihadapi oleh setiap Kantor Akuntan Publik yang ada pada saat ini, karena *dysfunctional audit behavior* dapat menurunkan kepercayaan para pengguna laporan keuangan terhadap profesi audit di masa yang akan datang (Pujaningrum, 2012).

Dysfunctional audit behavior merupakan reaksi terhadap lingkungan (Pujaningrum, 2012). Beberapa perilaku disfungsi yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Underreporting of time, premature sign-off, altering/replacement of audit procedure.*

Underreporting of time menyebabkan keputusan personil yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak diketahui. *Premature sign-off (PMSO)* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain. Pujaningrum (2012) menyimpulkan bahwa kegagalan audit sering disebabkan karena penghapusan prosedur audit yang penting dari pada prosedur audit yang tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item. Sedangkan *altering/replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing.

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTHESIS

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas penelitian ini akan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel kinerja auditor, turnover intention, komitmen organisasi dan conflict of interest terhadap tingkat penerimaan dysfunctional audit behavior.

Pujaningrum (2012) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi.

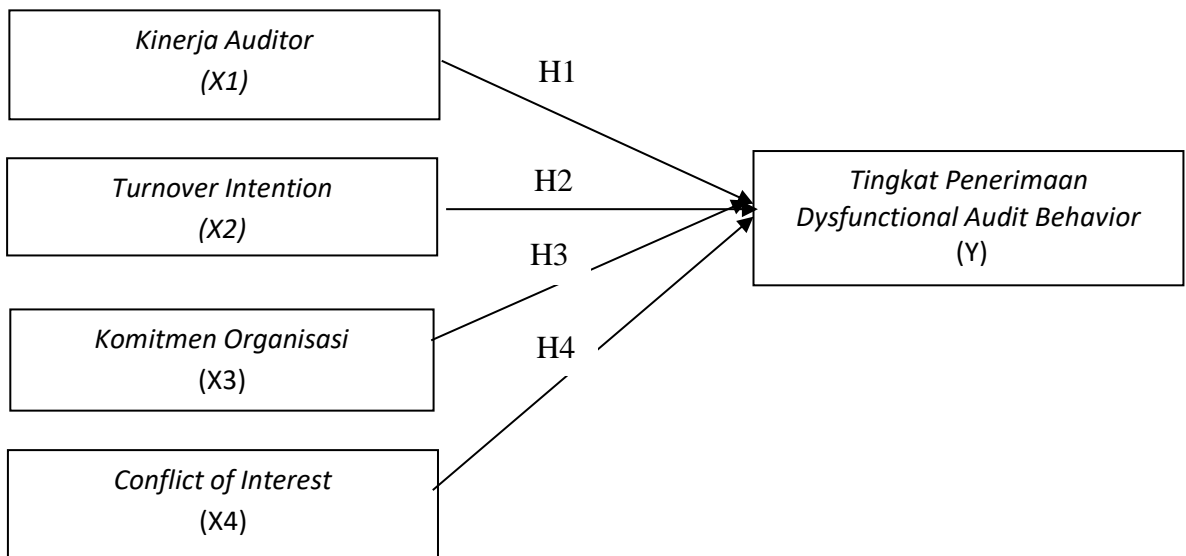
Indonesian Corruption Watch (2017) menyatakan bahwa konflik kepentingan dan melayani kepentingannya sendiri selalu melahirkan proses remang-remang yang dapat menimbulkan perilaku kecurangan, manipulasi, penyuapan, korupsi, menjual pengaruh melalui penyalahgunaan posisi. Serta dapat menyebabkan kerusakan reputasi dan melemahkan kepercayaan publik pada integritas institusi.

Penelitian mengenai apakah perbedaan individu auditor secara signifikan mempengaruhi penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional baru dilakukan oleh Donnelly et al. (2003). Penelitian oleh Pujaningrum (2012) mengembangkan suatu model teoritis yang menghubungkan kinerja auditor, keinginan berpindah kerja, dan penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional.

Untuk dapat memudahkan dalam melaksanakan penelitian ini, disusun kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Pengembangan Hipotesis

Kinerja Auditor dan Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Pujaningrum (2012); Anita dkk (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja auditor terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*, sedangkan Kartika dan Wijayanti (2007) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja auditor terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Tidak ada bukti meyakinkan mengenai hubungan antara kinerja dan perilaku disfungsi secara umum. Akan tetapi terdapat dukungan teoritis bahwa perilaku disfungsi lebih mungkin terjadi pada situasi ketika persepsi pribadi (*self-perception*) individu atas kinerjanya rendah.

Pujaningrum (2012) menyatakan bahwa perilaku disfungsi terjadi pada situasi ketika individu merasa dirinya kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsi dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsi yang lebih tinggi. Hal itu dapat dihipotesiskan sebagai berikut

H₁ : Kinerja auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*

Turnover Intention dan Tingkat Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior

Turnover merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan turnover intentions (keinginan berpindah kerja) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999 dalam Agustini, 2005).

Beberapa studi terakhir menemukan bahwa turnover intention berpengaruh positif terhadap penerimaan auditor atas *dysfunctional audit behavior* (Donnelly et.al, 2003; Maryanti, 2005; Paino et.al, 2012; Pujaningrum dan Arifin, 2012; dan Anita dkk, 2016). Hal ini mengindikasikan semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi, sedangkan semakin kuat keinginan auditor untuk bertahan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* akan semakin rendah. Hipotesis yang dapat dikembangkan dari hal tersebut adalah

H₂ : Turnover intentions memiliki pengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*

Komitmen Organisasi dan Tingkat Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior

Kemampuan untuk memberikan usaha didasarkan pada komitmen organisasional, menurut Pujaningrum (2012) komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Dalam situasi di mana eksternal tidak mampu untuk memperoleh kekuatan yang diperlukan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi atau lainnya sebagai keperluan untuk bertahan (Solar & Bruehl, 1971 dalam Donnelly et.al, 2003). Dalam konteks auditing, manipulasi atau penipuan akan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit sebagai bentuk kurang teguhnya pendirian terhadap komitmen organisasional dari individu.. Pengurangan kualitas

audit yang dihasilkan dari kegiatan ini dipandang sebagai perlunya pengorbanan dalam upaya bagi individu untuk survive, hal tersebut berhubungan dengan penerimaan dysfunctional audit behavior.

Hal ini mengindikasikan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka cenderung akan melakukan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional audit behavior*

Conflict of Interest dan Tingkat Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior

Menurut Muawanah (2000) dalam Dika (2008) secara umum auditor dan klien tidak sepakat dalam beberapa fungsi dan tujuan pemeriksaan, klien akan berusaha untuk mempengaruhi proses pemeriksaan yang dilakukan auditor. Auditor termotivasi oleh etika profesi dan standar pemeriksaan sedangkan klien menuntut auditor untuk memberikan laporan yang baik terhadap laporan keuangannya. Dalam kondisi tersebut auditor berada dalam situasi konflik, dimana situasi konflik itu sendiri bisa didefinisikan sebagai adanya dua atau lebih kelompok tekanan dimana kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya.

Jika auditor memenuhi tuntutan klien berarti melanggar standar dan kode etik tapi jika tidak memenuhi tuntutan klien maka bisa menghasilkan sanksi baik dari atasannya maupun dari kliennya berupa penghentian kerja atau pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu kesadaran moral masing-masing individu yang berlandaskan pada nilai keyakinan individu yang memainkan peranan yang sangat penting dalam pengambilan kesimpulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *conflict of interest* yang ada pada auditor maka akan semakin besar pula kemungkinan auditor tersebut untuk melakukan *dysfunctional audit behavior*. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Conflict of interest* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *Dysfunctional audit behavior*

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat kausal yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2012:59) hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat dimana ada variabel independen atau eksogen (mempengaruhi) dan variabel dependen atau endogen (dipengaruhi).

Operasional Variabel

Variabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi objek penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, *conflict of interest*, dan *dysfunctional audit behavior*. Untuk menentukan skor setiap variabel, penulis perlu memberikan definisi variabel penelitian. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Kinerja Auditor

Kinerja adalah kinerja individu dalam kegiatan manajerial perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, negosiasi, dan representasi. Kinerja diukur menggunakan versi modifikasi dari Mahoney *et al.* (1963, 1965), Donnelly *et al.* (2003:97) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Responden diminta untuk mengevaluasi kerja individualnya sendiri dengan memperhatikan 6 dimensi kerja yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, dan representasi. Kemudian responden juga diminta menilai keefektifan kerja mereka secara keseluruhan pada pertanyaan terakhir. Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (di bawah rata-rata) dan 7 (di atas rata-rata).

Turnover Intention

Turnover intentions (keinginan berpindah kerja) mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum dapat terwujud dalam bentuk perilaku nyata (Pasewark dan Strawser, 1996 dalam Agustini, 2005).

Tiga item pertanyaan digunakan untuk menilai tingkat keinginan berpindah kerja responden dalam waktu dekat (dalam 2 tahun), jangka menengah (dalam 5 tahun), dan jangka panjang (sampai pensiun). Pendekatan periode multiwaktu ini didukung oleh literatur sebelumnya (Scandura dan Viator, 1994; Rasch dan Harrell, 1990; Aranya dan Ferris, 1984; Donnelly *et al.*, 2003:98 dalam Pujaningrum dan Arifin, 2012). Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 7 (sangat setuju). Point yang rendah mengindikasikan keinginan berpindah kerja tinggi, sebaliknya point tinggi mencerminkan keinginan berpindah kerja yang rendah.

Komitmen Organisasi

Mowday *et al.* (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai:

1. keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi,.
2. kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi,
3. keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Instrumen bentuk singkat Mowday *et al.* (1979), Donnelly *et al.* (2003:96) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) berisi 9 item pertanyaan digunakan untuk mengukur komitmen organisasional. Pengukuran menggunakan format 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Skor 7 mengindikasikan tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

Conflict Of Interest

Konflik kepentingan adalah pertentangan antara loyalitas sebagai seorang profesional dan kepentingan yang ada di luar itu, yang dapat mengurangi kredibilitas dari agen moral. Konflik kepentingan dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana seorang individu berada di posisi untuk mengeksploitasi kapasitas profesional dalam beberapa cara untuk kepentingan pribadi (Rika,2011).

Untuk mengukur conflict of interest auditor maka akan digunakan 6 item pertanyaan. Pengukuran menggunakan format 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Skor 7 mengindikasikan tingkat conflict of interest yang rendah.

Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior

Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu: premature sign-off, underreporting of time audit, dan penggantian prosedur audit (Pujaningrum, 2012). Terdapat 12 item pertanyaan yang terbagi dalam 3 bagian instrumen perilaku disfungsional audit, yang didesain untuk memperoleh informasi perilaku disfungsional di lingkungan audit. Empat item berhubungan dengan masing-masing dari 3 tipe perilaku disfungsional audit. Item-item tersebut didesain untuk mengukur bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku disfungsional. Pengukuran menggunakan 7 point skala Likert dengan 1 (sangat tidak setuju) dan 7 (sangat setuju). Skor 7 mengindikasikan tingkat penerimaan perilaku disfungsional yang tinggi.

Populasi, Sampel, dan Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan suatu “*universe*”, yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Nurhayati, 2012 : 36). Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Afiliasi BDO Internasional di Indonesia yang terdiri dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, dan Rekan (Kantor pusat Jakarta). Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan pendekatan *convenience sampling*, artinya pengumpulan dari anggota populasi yang mudah menyediakan informasi. Pemilihan metode sampling ini dikarenakan pendistribusian kuesioner akan dilakukan langsung melalui kantor pusatnya.

Herdiana (2012) mengusulkan aturan sampel minimum sebanyak 30 sampel, sehingga sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 30 auditor.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisis merupakan data primer, artinya mengacu pada informasi yang akan diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Herdiana, 2012). Data primer berasal dari jawaban kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Kuesioner yang kembali akan diseleksi terlebih dahulu guna melihat lengkap tidaknya terisi sebagaimana dikehendaki untuk kepentingan analisis.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kuesioner didesain terdiri dua bagian. Bagian pertama berisi deskripsi responden, merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua terdiri dari instrumen pertanyaan yang mengkonstruksi variabel penelitian. Bagian kedua ini berisi pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert (1 sampai 7).

Teknik Analisis

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahap. Data akan dianalisis dengan statistik deskriptif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas masuk dalam pengujian hipotesis dengan alat uji *PLS*.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden penilaian meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja, dan jabatan serta deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian (kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, *conflict of interest*, dan tingkat penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*).

Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2011 : 4).

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. *Partial Least Squares* (PLS) merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dan dapat dilakukan pada jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011 : 4). *Second Order factor* adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component model*.

Evaluasi Measurement (Outer) Model

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif

dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2011:40).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Selain dengan menggunakan *cross loading*, nilai *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik kalau nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2011 : 41-42).

Di samping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2011 : 43).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten yang ada pada model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan *uji t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *resampling* dan *bootstrapping*. Pengaruh antar variabel dianggap signifikan pada tingkat 5% jika nilai T-statistic lebih besar dari T tabel 1,96 (Ghozali, 2011). Untuk penggunaan SmartPLS versi 3.0, selain melihat nilai T-statistik namun juga harus mempertimbangkan nilai p-value. Sebuah variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05 (Sofyani, 2016).

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Responden yang menjadi obyek penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Indonesia. Penelitian dilakukan pada tanggal 3 – 15 Januari 2022 dengan mendapatkan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Deskripsi umum tentang identitas responden diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1

Pendistribusian Kuesioner

No	Sebaran Klien	Jumlah
1.	Jakarta	47
2.	Madiun	22
3.	Malang	9
4.	Surabaya	0
	Jumlah	78

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dari data kuesioner yang dapat diolah, akan dijelaskan karakteristik responden dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja.

a. Karakteristik Berdasarkan Klien

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik. Untuk mengetahui responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Kantor Cabang

No	Sebaran Klien	Jumlah	Persentase
1	Jakarta	47	60,3
2	Madiun	22	28,2
3	Malang	9	11,5
4	Surabaya	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan responden berasal dari 3 kantor cabang, dimana jumlah responden terbesar berasal dari Kantor Cabang Jakarta yaitu sebesar 60,3%. Sedangkan responden yang berasal dari kantor cabang Tangerang sebesar 28,2% dan kantor cabang Bandung sebesar 11,5%.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan, Untuk mengetahui jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	29,5
2	Perempuan	55	70,5
	Jumlah	78	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu dengan persentase sebesar 70,5%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dalam penelitian ini adalah D3, S1, dan S2 / S3. Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	0	0
2	S1	60	76,9
3	S2/S3	18	23,1
	Jumlah	78	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian berpendidikan terakhir S1 sebanyak 60 orang dan yang berpendidikan terakhir S2/S3 sebanyak 18 orang sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 yaitu dengan persentase sebesar 76,9%.

d. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan dalam penelitian ini adalah junior auditor, senior auditor, manager, dan partner. Untuk mengetahui jabatan responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Junior	56	71,8
2	Senior	17	21,8
3	Manager	5	6,4
4	Partner	0	0
	Jumlah	78	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian bertindak sebagai junior sebanyak 56 orang, bertindak sebagai senior sebanyak 17 orang, bertindak sebagai manager sebanyak 5 orang dan tidak ada responden yang memegang jabatan sebagai partner. Sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai junior sebesar 71,8%.

- e. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja
 Pada penelitian ini interval masa kerja yang digunakan adalah 1 tahun, 1-2 tahun, dan > 3 tahun untuk mengetahui masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 tahun	44	56,4
2	1-2 tahun	25	32,1
3	> 3 tahun	9	11,5
	Jumlah	78	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa masa kerja responden dalam penelitian 1 tahun sebanyak 44 orang, 1-2 tahun sebanyak 25 orang, > 3 tahun sebanyak 9 orang sehingga dapat dikatakan sebagian besar responden memiliki interval masa kerja yaitu 1 tahun dengan persentase sebesar 56,4%.

2. Deskriptif Variabel

Untuk mengungkap variabel Kinerja Auditor, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, *Conflict of Interest*, dan Tingkat penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* dari masing-masing pernyataan penelitian diukur menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai dengan 7.

Variabel Independen (X)

Kinerja Auditor (X1)

Untuk mengungkap variabel kinerja auditor digunakan 6 dimensi kerja yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, *staffing*, dan representasi

Turnover Intention (X2)

Untuk mengungkap variabel *turnover intention* digunakan tiga item pernyataan yang akan menilai tingkat keinginan berpindah kerja responden dalam waktu dekat (dalam 2 tahun), jangka menengah (dalam 5 tahun), dan jangka panjang (sampai pensiun).

Komitmen Organisasi (X3)

Untuk mengungkap variabel komitmen organisasi digunakan indikator yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya, kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Conflict of Interest (X4)

Untuk mengungkap variabel *conflict of interest* digunakan indikator kelemahan sistem organisasi, perangkapan jabatan, hubungan afiliasi, kepentingan pribadi, dan gratifikasi.

Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Untuk mengungkap variabel tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior* digunakan indikator *premature sign-off*, *underreporting of time*, dan penggantian prosedur audit.

2. Analisis dan Pembahasan

Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM), yang berbasis *variance*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS Versi 3.0. **Pengujian Model Measurement (Outer Model)**

Outer model merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variable laten dengan indikator-indikatornya atau bisa dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian *outer model* dalam penelitian ini menggunakan uji nilai konvergennya (*convergent validity*) dan *composite reliability*. Adapun hasil pengujian *outer model* dapat diketahui sebagai berikut :

Nilai Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* dapat diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Nilai Outer Loading Variabel
Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
DAB1	0.920	0.920	0.020	46.543
DAB10	0.787	0.778	0.076	10.341
DAB11	0.789	0.783	0.080	9.837
DAB12	0.822	0.814	0.066	12.388
DAB2	0.858	0.856	0.047	18.223
DAB3	0.769	0.776	0.092	8.317
DAB4	0.860	0.863	0.034	25.520
DAB5	0.905	0.905	0.026	34.481
DAB6	0.859	0.856	0.044	19.366
DAB7	0.845	0.839	0.051	16.641
DAB8	0.852	0.846	0.049	17.555
DAB9	0.761	0.756	0.063	12.080

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel atau konstruk penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* yang diukur dengan 12 pertanyaan, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan (indikator) memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 untuk taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel kinerja auditor dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8
Nilai Outer Loading Variabel
Kinerja Auditor

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KA1	0.759	0.748	0.081	9.338
KA2	0.779	0.770	0.077	10.164
KA3	0.762	0.751	0.078	9.795
KA4	0.846	0.848	0.035	24.362
KA5	0.812	0.804	0.049	16.439
KA6	0.839	0.842	0.035	23.819
KA7	0.758	0.752	0.072	10.557

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel atau kontruk kinerja auditor yang diukur dengan 7 pertanyaan, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan (indikator) memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 untuk taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel *turnover intention* dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Nilai Outer Loading Variabel
Turnover Intention

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
TI1	0.880	0.878	0.043	20.617
TI2	0.884	0.882	0.028	31.967
TI3	0.864	0.856	0.039	22.087

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel atau kontruk *turnover intention* yang diukur dengan 3 pertanyaan, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan (indikator) memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 untuk taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel komitmen organisasi dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10
Nilai Outer Loading Variabel
Komitmen Organisasi

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KO1	0.671	0.667	0.078	8.638
KO2	0.746	0.743	0.062	11.936
KO3	0.907	0.904	0.032	28.130
KO4	0.762	0.759	0.045	17.002
KO5	0.878	0.876	0.031	28.129
KO6	0.923	0.923	0.019	47.634
KO7	0.894	0.891	0.037	24.333
KO8	0.891	0.888	0.038	23.663
KO9	0.749	0.742	0.069	10.819

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel atau konstruk komitmen organisasi yang diukur dengan 9 pertanyaan, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan (indikator) memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 untuk taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel *conflict of interest* dapat diketahui pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11
Nilai Outer Loading Variabel
Kinerja Auditor

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
CI1	0.851	0.847	0.034	25.357
CI2	0.781	0.777	0.045	17.511
CI3	0.790	0.787	0.048	16.487
CI4	0.734	0.728	0.067	10.897
CI5	0.778	0.776	0.048	16.168
CI6	0.755	0.752	0.052	14.517

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel atau konstruk *conflict of interest* yang diukur dengan 6 pertanyaan, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan (indikator) memiliki *outer loading* lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 untuk taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Nilai Validitas Disriminan (*Discriminant Validity*)

Nilai *discriminant validity* indikator refleksif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruksinya. Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Cross Loading

	CI	DAB	KA	KO	TI
CI1	0.851	0.654	0.503	0.673	0.137
CI2	0.781	0.705	0.584	0.617	0.361
CI3	0.790	0.504	0.374	0.700	0.097
CI4	0.734	0.549	0.482	0.555	0.153
CI5	0.778	0.634	0.363	0.681	0.261
CI6	0.755	0.681	0.543	0.628	0.407
DAB1	0.735	0.920	0.762	0.653	0.586
DAB10	0.662	0.787	0.644	0.676	0.479
DAB11	0.645	0.789	0.648	0.662	0.519
DAB12	0.649	0.822	0.639	0.684	0.523
DAB2	0.720	0.858	0.705	0.631	0.447

DAB3	0.621	0.769	0.636	0.574	0.515
DAB4	0.675	0.860	0.786	0.662	0.598
DAB5	0.707	0.905	0.731	0.612	0.607
DAB6	0.676	0.859	0.672	0.585	0.482
DAB7	0.691	0.845	0.647	0.612	0.428
DAB8	0.704	0.852	0.677	0.579	0.583
DAB9	0.588	0.761	0.698	0.591	0.565
KA1	0.510	0.592	0.759	0.354	0.358
KA2	0.486	0.572	0.779	0.330	0.352
KA3	0.525	0.581	0.762	0.371	0.325
KA4	0.427	0.687	0.846	0.339	0.575
KA5	0.575	0.793	0.812	0.496	0.584
KA6	0.472	0.682	0.839	0.344	0.587
KA7	0.423	0.624	0.758	0.272	0.465
KO1	0.653	0.486	0.338	0.671	0.032
KO2	0.764	0.652	0.503	0.746	0.246
KO3	0.684	0.655	0.359	0.907	0.187
KO4	0.662	0.610	0.408	0.762	0.184
KO5	0.752	0.664	0.411	0.878	0.125
KO6	0.767	0.722	0.450	0.923	0.214
KO7	0.620	0.619	0.336	0.894	0.158
KO8	0.607	0.611	0.331	0.891	0.157
KO9	0.589	0.526	0.224	0.749	0.169
TI1	0.260	0.557	0.506	0.163	0.880
TI2	0.271	0.527	0.448	0.186	0.884
TI3	0.296	0.576	0.605	0.182	0.864

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 12 terlihat bahwa korelasi setiap konstruk dengan indikatornya lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Pengujian *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Adapun hasil *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.700
Kinerja Auditor	0.631
<i>Turnover intention</i>	0.767
Komitmen Organisasi	0.687
<i>Conflict of Interest</i>	0.612

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 13 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan model dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *Composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Adapun hasil output *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 14
Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.965
Kinerja Auditor	0.923
<i>Turnover Intention</i>	0.908
Komitmen Organisasi	0.951
<i>Conflict of Interest</i>	0.904

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 14 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *composite reliability* untuk variabel penerimaan *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,965, untuk variabel kinerja auditor diketahui sebesar 0,923, untuk variabel *turnover intention* diketahui sebesar 0,908, untuk variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,951 dan untuk variabel *conflict of interest* diketahui sebesar 0,904. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model dalam penelitian ini telah memenuhi *composite reliability*.

Tabel 15
Hasil Cronbach Alpha

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.961
Kinerja Auditor	0.903
<i>Turnover Intention</i>	0.849
Komitmen Organisasi	0.941
<i>Conflict of Interest</i>	0.873

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 15 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel penerimaan *dysfunctional audit behavior* sebesar 0,961, untuk variabel kinerja auditor diketahui sebesar 0,903, untuk variabel *turnover intention* diketahui sebesar 0,849, untuk variabel komitmen organisasi diketahui sebesar 0,941 dan untuk variabel *conflict of interest* diketahui sebesar 0,873. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model dalam penelitian ini memiliki konstruk dengan reliabilitas yang baik.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dari hasil pengujian sebelumnya menunjukkan bahwa model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *outer model*. Selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Adapun hasil pengujian model struktural (*inner model*) dapat diketahui pada tabel 16 berikut ini :

Tabel 16
Nilai *R-square* Model

	<i>R-square</i>
Kinerja Auditor	
<i>Turnover Intention</i>	
Komitmen Organisasi	
<i>Conflict of Interest</i>	
<i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.906

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 16 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R-square* untuk variabel penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior* adalah sebesar 0,906. Artinya bahwa kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan *conflict of interest* mampu menjelaskan variabel penerimaan *dysfunctional audit behavior* sebesar 90,6% dan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan sebagai model dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dan hubungan antar variabel dapat dilihat dari hasil *Inner Weight* pada model, berikut adalah hasil koefisien *path* pada *inner* model :

Tabel 17
Hasil Inner Weight

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of sub samples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>
Kinerja Auditor -> Penerimaan <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.380	0.367	0.078	4.866	0.000
<i>Turnover Intention</i> -> Penerimaan <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.275	0.280	0.064	4.304	0.000
Komitmen Organisasi -> Penerimaan <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.379	0.0372	0.064	5.926	0.000
<i>Conflict of Interest</i> -> Penerimaan <i>Dysfunctional Audit Behavior</i>	0.174	0.189	0.083	2.095	0.037

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 17 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,866 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*, **diterima**.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh *turnover intention* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,304 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*, **diterima**.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-*

statistics sebesar 5,926 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*, **diterima**.

Pengujian Hipotesis 4

Hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh *conflict of interest* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,095 dan nilai *p-value* sebesar 0,037. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *conflict of interest* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan *conflict of interest* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*, **diterima**.

Pembahasan

Pembahasan untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan *conflict of interest* terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior* dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh kinerja auditor terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,866 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maryanti (2005), Agustini (2005), serta Pujaningrum dan Arifin (2012) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Wijayanti (2007), Herdiana (2008), dan Anita dkk (2016) yang menyatakan bahwa kinerja auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan logika teori yang dikemukakan oleh Solar dan Bruehl (1971); Donnelly *et al.* (2003) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsi dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan

individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut.

Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsi audit yang lebih tinggi. Sehingga semakin rendah kinerja auditor dapat menyebabkan praktek *dysfunctional audit behavior* yang semakin tinggi.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh *turnover intention* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,304 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maryanti (2005), Agustini (2005), Herdiana (2008), Pujaningrum dan Arifin (2012), dan Anita dkk (2016) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan atas *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan logika teori yang dikemukakan oleh Malone dan Roberts (1996); Donnelly *et al.* (2003:91) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) menyatakan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsi karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi.

Hal ini mengindikasikan semakin tinggi keinginan seorang auditor untuk meninggalkan pekerjaannya maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* semakin tinggi, sedangkan semakin kuat keinginan auditor untuk bertahan maka kecenderungan untuk menerima *dysfunctional audit behavior* akan semakin rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 5,926 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maryanti (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan atas perilaku disfungsi. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2005), Pujaningrum dan Arifin (2012), serta Anita dkk (2016) yang tidak menemukan pengaruh yang

signifikan antara komitmen organisasi dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan logika teori yang dikemukakan oleh Solar & Bruehl (1971); Donnely *et.al* (2003) dalam Pujaningrum dan Arifin (2012) menjelaskan bahwa dalam situasi di mana eksternal tidak mampu untuk memperoleh kekuatan yang diperlukan untuk bertahan, mereka memandang manipulasi atau lainnya sebagai keperluan untuk bertahan. Dalam konteks auditing, manipulasi atau penipuan akan dilakukan dalam bentuk *dysfunctional behavior*. Perilaku ini adalah alat bagi auditor untuk memanipulasi proses audit sebagai bentuk kurang teguhnya pendirian terhadap komitmen organisasional dari individu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan loyalitas yang besar kepada perusahaan tempat mereka bekerja dibanding dengan karyawan yang memiliki komitmen lebih rendah. Sehingga ada kecenderungan pula bahwa auditor yang memiliki komitmen yang rendah pada KAP maka akan memiliki kemungkinan melakukan perilaku disfungsi audit yang lebih tinggi.

Pengaruh *Conflict of Interest* Terhadap Tingkat Penerimaan *Dysfunctional Audit Behavior*

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* pada pengaruh *conflict of interest* terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,095 dan nilai *p-value* sebesar 0,037. Oleh karena nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *conflict of interest* berpengaruh signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*.

Conflict of interest merupakan variabel baru yang belum pernah diujikan pengaruhnya terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan survey yang telah dilakukan oleh Indonesian Corruption Watch (2017), yang mengemukakan bahwa konflik kepentingan bisa terjadi antara kepentingan pribadi dan kepentingan jabatan untuk dirinya sendiri, kepentingan orang lain, kepentingan organisasi dengan motif melindungi atau mencari untung, antara kepentingan pribadi dan atau institusi dengan kepentingan penegakan hukum, atau terhadap subyek hukum (orang) dan atau obyek perkara (masalah).

Konflik kepentingan dan melayani kepentingannya sendiri selalu melahirkan proses remang-remang yang dapat menimbulkan perilaku kecurangan, manipulasi, penyuapan, korupsi, menjual pengaruh melalui penyalahgunaan posisi. Serta dapat menyebabkan kerusakan reputasi dan melemahkan kepercayaan publik pada integritas institusi.

Auditor yang telah melibatkan kepentingan pribadi ke dalam pekerjaannya akan cenderung melakukan berbagai hal yang melenceng dari tujuan organisasinya. Sehingga dapat disimpulkan apabila *conflict of interest* yang ada pada seorang auditor tersebut tinggi maka akan semakin tinggi pula kemungkinan auditor tersebut untuk melakukan perilaku disfungsi audit.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan *conflict of interest* terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Sampel penelitian ini berjumlah 78 responden. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja kantor akuntan publik di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis varian yaitu *Partial Least Square (PLS)* dan diolah menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SEM-PLS, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja auditor, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan *conflict of interest* berpengaruh signifikan terhadap tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*. sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keempat variabel tersebut mempunyai peran dalam menentukan tinggi atau rendahnya perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh staf auditor.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Objek penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas karena objek penelitian yang lebih luas diharapkan dapat memungkinkan klasifikasi yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa variabel lain yang mungkin mempengaruhi tingkat penerimaan *dysfunctional audit behavior*.
3. Pemilihan waktu yang tepat pada saat penyebaran kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, W. 2005. *Penerimaan Auditor Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang, Purwokerto, Solo, Yogyakarta, dan Jakarta)*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anik, S. Dan Arifudin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. 7 (2) : 159 – 182.
- Anita, R., Anugerah, R. Dan Zubahridar, 2016. Analisis Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior* : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Sumatera). *Jurnal Akuntansi*,. 4 (2) : 114-128.
- Ardianingsih, A. 2016. *Audit Laporan Keuangan I (Teori & Kasus)*. Unikal Press. Pekalongan.
- Ardiansyah, M.N. 2003. Pengaruh Gender Dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aulia, R. 2010. *Laporan Praktek Kerja Lapangan KAP Tanubrata Sutanto & Rekan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jakarta
- Febriani, R. 2011. Conflict of Interest Pada Profesi Akuntansi. <http://febrianiirika.blogspot.co.id/2011/01/conflict-of-interest-pada-profesi.html> . diakses tanggal 9 Januari 2018.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harini, D. 2009. Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Herlina, N. 2010. Conflict of Interest Pada Profesi Akuntan. <http://beycutejan.blogspot.co.id/2010/12/conflict-of-interest-pada-profesi.html>. diakses tanggal 9 Januari 2018.
- Indramika, H.P. 2012. Pengaruh Kinerja Auditor, Locus Kontrol, dan Keinginan Berpindah Terhadap Perilaku Disfungsional Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Unversitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Kartika, I. Dan Wijayanti, P. *Locuss of Control* Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Auditor Pemerintah yang Bekerja Pada BPKP Di Jawa Tengah Dan DIY). *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*. AUPEP-05. 1-19. Semarang : UNISSULA.
- Liahibatha. 2010. Conflict of Interest Pada Profesi Akuntan. <https://liahibatha.wordpress.com/2010/12/27/conflict-of-interest/>. Diakses tanggal 11 Desember 2017.

- Maryanti, P. 2005 Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Sistem Informasi (MAKSI)* , 5 (2) : 213-226.
- Marzuki, S. 2017. Konflik Kepentingan. <https://antikorupsi.org/id/news/konflik-kepentingan>. diakses tanggal 14 Januari 2018.
- Mira, D. 2008. Pengaruh Konflik Audit dan Independensi Auditor Terhadap Opini Audit. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nurhayati, S. 2012. *Metodologi Penelitian Praktis*. Edisi Kedua. Unikal Press. Pekalongan.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang Akuntan Beregister Negara. 2014. Jakarta.
- Pujaningrum, I. Dan Arifin S. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*.1 (1) : 870 – 884.
- Rahman, R. 2017. Konflik, Power Auditor, dan Klien atas Pemahaman Independen. https://www.kompasiana.com/riqirahman/konflik-power-auditor-dan-klien-atas-pemahaman-independen_596ed103ed967e66185e82d2. diakses tanggal 9 Januari 2018.
- Silaban, A. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor Dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik). *Disertasi*. Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sofyani, H. 2016. *Modul Praktis Partial Least Square (PLS) Untuk Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.
- Sugih, A. 2016. Peringkat KAP Di Indonesia (Ranking of Accounting Firms In Indonesia 2014/2015). <http://agoezzt.blogspot.co.id/2016/07/big-accounting-firms-in-indonesia.html>. diakses tanggal 9 Januari 2018.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- <https://bdo.co.id>

REALISASI BIAYA

NO	RINCIAN	JUMLAH (Rp)	KET
1.	Pengolahan data	1.400.000	
2.	Fotocopy dan Penjilidan	650.000	
3.	Biaya internet dan komunikasi lainnya	400.000	
	Biaya Perjalanan Dinas		
	Tiket Madiun Jakarta (PP) 2xRp1200.000	2.400.000	
	Akomodasi: 5 hari @Rp200.000	1.000.000	
		3.400.000	
TOTAL BIAYA		Rp5.850.000	