

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU REDUKSI KUALITAS AUDIT**

Oleh :

Manatap Berliana Lumban Gaol

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia
berlianalumbangaol@uhn.ac.id**

Herti Hutapea

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia
herti.hutapea@uhn.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini mengembangkan dan menguji model teoritis perilaku reduksi kualitas audit dengan mengidentifikasi locus of control dan komitmen organisasi sebagai faktor anteseden penerimaan auditor terhadap perilaku reduksi kualitas audit tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 213 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia dan menggunakan teknik analisis jalur.

Penelitian ini menggunakan *Path Analysis* untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Analisis jalur digunakan karena model teoritis yang disajikan dalam penelitian ini dipandang sebagai kerangka nomologis anteseden untuk perilaku audit reduksi kualitas audit.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control mempunyai hubungan langsung terhadap penerimaan auditor atas tindakan reduksi kualitas audit. Ditemukan juga bahwa auditor yang memiliki locus of control bersifat internal, kecil kemungkinannya untuk melakukan tindakan reduksi kualitas audit. Sebaliknya, auditor yang memiliki locus of control bersifat eksternal, memiliki peluang yang besar untuk melakukan tindakan reduksi kualitas audit. Hasil berikutnya menunjukkan bahwa individu auditor dengan locus of control bersifat internal mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi berhubungan dengan rendahnya penerimaan auditor untuk melakukan tindakan reduksi kualitas audit. Demikian pula sebaliknya.

Kata kunci : Perilaku reduksi kualitas audit, locus of control dan komitmen organisasi.

LATAR BELAKANG

Kualitas Audit didefinisikan sebagai tingkat kemampuan kantor Akuntan dalam memahami bisnis klien (Kane dan Velury, 2005). Banyaknya variasi faktor yang berperan dalam memainkan tingkat kemampuan tersebut termasuk fleksibilitas penggunaan dari Generally Accepted Accounting Principles (GAAP). Temuan dari American Institute Of

Certified Public Oversight Board menunjukkan bahwa perilaku yang mereduksi kualitas audit menjadi perhatian utama dan berkelanjutan untuk profesi auditor (Paino dkk, 2011). Sebab perilaku reduksi kualitas audit dapat mempengaruhi kemampuan kantor akuntan publik untuk menghasilkan pendapatan, kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan secara

profesional, dan akurasi pengevaluasian kinerja karyawan.

Perilaku reduksi kualitas audit merupakan reaksi disfungsional terhadap lingkungan. Dimana tindakan ini pada gilirannya akan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas audit. Hasil penelitian terdahulu telah mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan seperti tekanan anggaran waktu, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap pilihan auditor untuk melakukan perilaku reduksi kualitas audit. Namun literatur yang ada, belum menemukan bahwa perbedaan faktor personal individu auditor signifikan mempengaruhi perilaku reduksi kualitas audit. Selain itu, hasil-hasil penelitian terdahulu mengasumsikan bahwa semua auditor akan memiliki reaksi dan persepsi yang sama terhadap faktor lingkungan seperti tekanan anggaran waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah faktor-faktor personal individu berkontribusi dalam memberikan perbedaan pilihan sikap individu auditor menerima atau melakukan perilaku reduksi kualitas audit. Pemahaman terhadap faktor-faktor penyumbang pilihan auditor atas perilaku reduksi kualitas audit, paralel dengan proses audit yang diuraikan dalam SAS No. 82. Dimana dalam SAS No.82, mengharuskan auditor untuk melihat sikap manajemen terhadap kecurangan dan salah saji pelaporan sebagai indikator penipuan laporan keuangan. Dengan demikian, sangatlah penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada penerimaan auditor atas perilaku reduksi kualitas audit. Hal ini juga dianggap sebagai langkah pertama yang penting dalam memastikan kapan,

mengapa dan bagaimana perilaku reduksi kualitas audit yang sebenarnya.

Auditor diminta responnya atas keterlibatan mereka dalam perilaku reduksi kualitas audit dengan tiga alasan. Pertama, auditor di kantor akuntan publik melakukan perilaku reduksi kualitas audit merupakan cerminan dari tindakan penerimaan entitas atau profesi terhadap perilaku tersebut. Hal ini merefleksikan pemahaman terhadap norma-norma. Tingkat penerimaan yang rendah terhadap perilaku reduksi kualitas audit akan menunjukkan bahwa kantor akuntan publik dan profesi telah menjelaskan kepada auditor bahwa perilaku seperti itu tidak diterima dan melanggar norma-norma. Tingkat penerimaan yang tinggi atas perilaku tersebut mungkin akan terjadi ketika orang-orang dalam organisasi melakukannya. Kedua, Auditor kemungkinan ragu-ragu untuk mengakui terlibat dalam tindakan mereduksi kualitas audit. Ketiga, keyakinan pribadi auditor yang berdampak pada kemauan auditor untuk terlibat dalam tindakan mereduksi kualitas audit (Lightner, 1982). Mereka yang lebih menerima suatu perilaku lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku tersebut.

Penelitian ini dirangkai dalam empat bagian. Bagian pertama menyajikan perkembangan secara teoritis, bagian kedua membahas metode penelitian termasuk pengumpulan data dan pengukuran. Bagian ketiga menyajikan hasil empiris dan bagian terakhir diskusi atau pembahasan dan pembatasan.

TELAAH TEORITIS**Locus Of Control**

Stres terkait pekerjaan sering dikaitkan dengan profesi audit (Fisher, 2001). Stres dapat timbul dari karakter dan cara individu memaknai situasi yang sedang dihadapi oleh individu. Nilai-nilai pribadi individu telah lama dikaitkan dengan perilaku pengambilan keputusan individu (Karacaer dkk, 2009). Ada beberapa tipe kepribadian, yang dapat dicirikan oleh kerentanan mereka terhadap stres dan pengambilan keputusan (Utami dan Nahartyo, 2013). Salah satu ciri kepribadian itu adalah locus of control.

Locus of control adalah tingkat kendali individu, yang dapat berpusat pada diri sendiri atau diluar daripada diri sendiri (McIntyre.,dkk, 2009). Penggunaan locus of control ditemukan sangat luas untuk menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. Pemahaman Rotter (1966) menjelaskan bahwa sukses atau tidak suksesnya individu dalam memaknai situasi tertentu, hal ini sangatlah bergantung pada perilaku individu itu sendiri atau dapat dikendalikan oleh kekuatan eksternal.

Individu yang cenderung mengasosiasikan hasil dengan usaha mereka sendiri, atau percaya bahwa peristiwa yang dihadapi berada di bawah kendali mereka sendiri, disebut individu yang memiliki locus of control internal, sedangkan eksternal adalah mereka yang percaya bahwa diri mereka tidak dapat mengendalikan peristiwa atau hasil (Spector 1982). Dengan demikian, baik individu yang memiliki locus of control secara internal maupun eksternal dapat menghadapi situasi yang identik, namun memaknainya atau merasakannya situasi tersebut dan menanggulangnya dengan

cara yang berbeda serta memiliki dampak yang sangat berbeda pula dalam kehidupan mereka.

Locus Of Control dan Komitmen Organisasi

Luthan dkk (1987) serta Kinicki dan Vecchio (1994) telah menemukan Locus of control sebagai anteseden komitmen organisasi. Individu dengan locus of control internal merasa bahwa mereka memiliki lebih banyak peluang dibanding dengan individu yang memiliki locus of control eksternal (Taylor, 2010). Dengan demikian, ketika individu dengan locus of control internal melekat pada dirinya, menerima suatu posisi dalam satu entitas mereka memiliki kecenderungan mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding individu yang memiliki locus of control eksternal.

Individu dengan locus of control eksternal merasakan lebih sedikit pilihan, peluang dan memiliki kecenderungan tidak bertindak atas pilihan mereka. Artinya, individu yang memiliki locus of control eksternal mungkin merasa mereka tidak punya pilihan selain tetap berada pada pilihan organisasi tersebut sementara individu dengan locus of control internal tetap aktif membuat banyak pilihan dan lebih meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Locus of control eksternal berpengaruh negatif terhadap komitmen

Locus Of Control dan Perilaku Reduksi Kualitas Audit

Locus of control memiliki korelasi yang sangat kuat dengan keinginan individu

untuk menggunakan penipuan atau manipulasi (Gable dan Dangelo, 1994). Penggunaan tindakan manipulatif, penipuan mungkin mencerminkan upaya pihak eksternal untuk menunjukkan pengaruh atas lingkungan yang tidak/kurang bersahabat atau penuh tekanan (Mudrack, 1989). Ketika situasi lingkungan tidak dapat atau sulit dikendalikan oleh individu yang memiliki sifat locus of control eksternal, mereka akan melihat tindakan manipulasi sebagai pertahanan yang diperlukan (Solar dan Bruehl, 1971). Lebih jauh lagi, tindakan ini paling mungkin terwujud ketika karyawan merasakan tingkat struktur dan kontrol pengawasan cukup tinggi (Gable dan Dangelo, 1994)

Terkait dengan audit, tindakan manipulasi akan terwujud dalam bentuk tindakan reduksi kualitas audit. Tindakan ini merupakan media bagi auditor untuk memanipulasi proses audit untuk mencapai tujuan kinerja individu. Reduksi kualitas audit yang dihasilkan dari tindakan ini dapat dilihat sebagai penanggulangan yang diperlukan agar individu dapat eksis dalam lingkungan audit. Diharapkan bahwa semakin tinggi locus of control eksternal individu, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk menerima tindakan reduksi kualitas audit. Dengan demikian hipotesis berikut terbentuk:

H2: Locus of control eksternal berhubungan positif terhadap perilaku reduksi kualitas audit

Komitmen Organisasi dan Perilaku Reduksi Kualitas Audit

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai penerimaan tujuan organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya individu atas nama organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai ukuran untuk mengidentifikasi keteguhan karyawan dengan organisasi (Hollinger dan Clark 1983). Ada tiga faktor digunakan untuk mencirikan konstruk komitmen yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday et al. 1982). Komitmen organisasi dikaitkan dengan perilaku positif seperti prestasi kerja dan kehadiran (Porter et al. 1974). Komitmen organisasi juga telah dikaitkan dengan perilaku disfungsional seperti penolakan terhadap perubahan dan keengganan untuk berpindah karena kurangnya kemampuan (Aranya dan Ferris 1984).

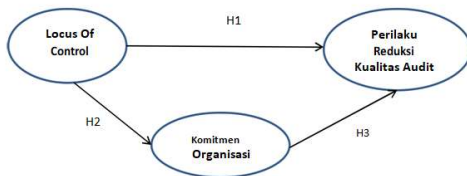
Komitmen organisasi menciptakan kekuatan penyeimbang terhadap kecenderungan penyimpangan perilaku. Ketika komitmen organisasi meningkat, maka tindakan individu sedikit bermusuhan dengan manipulasi dan tidak diperlukannya penanggulangan tindakan yang bersifat negatif. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat dalam organisasi dan yang bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi harus lebih kecil kemungkinannya untuk menggunakan taktik yang tidak etis dan/atau disfungsional untuk mencapai tujuan pribadi.

Penelitian terdahulu menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan perilaku reduksi kualitas audit (Otley dan Pierce, 1996). Oleh karena perbedaan budaya organisasi dan negara, maka penelitian ini mencoba untuk menentukan apakah hasil tersebut dapat digeneralisasikan untuk sampel auditor di Indonesia.

Peran komitmen organisasi juga mencerminkan perbedaan motivasi antara individu (Nouri dan Parker 1996). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengeluarkan upaya atas nama organisasi bahkan ketika upaya tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada kompensasi individu atau peluang karir (Lincoln dan Kalleberg, 1990). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi menginginkan organisasinya berhasil. Jika individu tersebut melihat perilaku yang menyimpang, mereka mungkin kurang menerima kegiatan ini. Individu dengan komitmen organisasi yang rendah mungkin lebih tertarik mengejar kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah lebih mungkin untuk melihat atau menerima penyimpangan perilaku sebagai tujuan untuk tujuan promosi diri. Sehingga diskusi ini mengarah pada hipotesis berikut:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku reduksi kualitas audit

Model analisis jalurnya sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Analisis jalur digunakan karena model teoritis yang disajikan dalam penelitian ini dipandang sebagai kerangka nomologis antededen

untuk perilaku audit reduksi kualitas audit.

Sampel

Data dikumpulkan menggunakan survei kuesioner yang dikirim ke auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Indonesia. Total kuesioner yang kembali yaitu 305 dari berbagai ukuran kantor akuntan publik. Survei instrumen dibagikan kepada setiap calon responden melalui media online, email dan dikembalikan oleh responden langsung kepada peneliti. Survei kuesioner dilampirkan surat pengantar yang berisi penjelasan penelitian serta instruksi untuk survei.

Dari 305 kuesioner yang kembali, sebanyak 213 yang dapat digunakan dengan tingkat respons efektif 69 persen. Dari 213 tanggapan yang dapat digunakan, ada tujuh mitra, 45 manajer, 63 senior, dan 105 staf. Secara rata-rata responden berusia 32 tahun dan memiliki pengalaman audit 6 tahun. Auditor yang berjenis kelamin Pria mewakili sekitar 48 persen dari instrumen yang dikembalikan.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang diukur meliputi locus of control, komitmen organisasi, dan sikap terhadap perilaku reduksi kualitas audit. instrumen perilaku reduksi kualitas audit dikembangkan untuk penelitian ini sementara ukuran locus of control dan komitmen organisasi diambil dari literatur sebelumnya.

Locus of control diukur dengan menggunakan 16-item pernyataan (Spector, 1988). Ukuran yang digunakan Spector (1988) telah terbukti memiliki kecocokan yang kuat terkait hasil

pekerjaan (Blau 1993). Instrumen tersebut menggunakan konsep-konsep seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres peran, dan perilaku kepemimpinan, sehingga Spector menemukan ukuran locus of control terkait secara signifikan dengan hasil kerja.

Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan sembilan item pernyataan yang dikemukakan oleh Mowday dkk (1979). Studi sebelumnya melaporkan tingkat reliabilitas dan validitas yang dapat diterima untuk skala sembilan item dan menghasilkan nilai Cronbach alpha 0,92 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Setiap item dalam instrumen dievaluasi berdasarkan tujuh poin skala likert yang dimulai dari (1) sangat tidak setuju hingga (7) sangat setuju. Tanggapan skala 7 menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Instrumen berikutnya dikembangkan untuk mengukur sikap auditor terhadap perilaku reduksi kualitas audit bukan keterlibatan aktual dalam perilaku tersebut. Instrumen perilaku reduksi kualitas audit terdiri dari 15 item. Item dalam instrumen dirancang untuk mengukur bagaimana penerimaan auditor terhadap berbagai bentuk perilaku reduksi kualitas audit. Item dibangun pada tujuh poin skala Likert dimulai dari (1) sangat tidak setuju sampai dengan (7) sangat setuju. Pernyataan ditulis sedemikian rupa sehingga jawaban (7) menunjukkan sikap positif terhadap terjadinya perilaku mereduksi kualitas audit. Ukuran keseluruhan perilaku mereduksi kualitas audit diperoleh dengan menjumlahkan tanggapan pada 15 item pernyataan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa auditor memiliki kecenderungan lebih berorientasi pada internal walaupun bervariasi. Hal ini tidak mengherankan mengingat penelitian sebelumnya menunjukkan individu dengan locus of control internal lebih cocok untuk posisi yang sangat teknis atau profesional (Spector, 1982). Namun, hasilnya menunjukkan bahwa tingkat orientasi locus of control internal bervariasi di antara auditor. Diharapkan bahwa auditor dengan tingkat kepribadian locus of control internal terbesar akan lebih kuat untuk tidak mengasosiasikan perilaku yang dihipotesiskan. Sementara auditor dengan sifat internal yang lebih lemah (eksternal) akan lebih mungkin menunjukkan perilaku yang dihipotesiskan.

Tabel Deskriptif Statistik

Variabel	Mean	Std.Deviasi	Observed Range	Cronbach Alpha
Locus Of Control	42.10	9.67	20-68	0.82
Komitmen Organisasi	47.06	9.10	14-63	0.92
Perilaku Reduksi Kualitas Audit	42.14	14.23	15-85	0.87

Hasil statistik deskriptif dengan skor rata-rata 42,14 menunjukkan bahwa secara umum auditor mencerminkan penerimaan yang rendah atas perilaku reduksi kualitas audit. Hal ini dapat dianggap positif untuk profesi. Hal ini menggambarkan bahwa auditor secara umum telah memasukkan standar profesional dan penekanan pada kualitas audit ke dalam keyakinan pribadi mereka masing-masing. Walaupun begitu, meskipun rata-rata responden tidak menerima perilaku reduksi kualitas audit, hasilnya

menunjukkan variasi yang cukup besar dalam tingkat penerimaan individu auditor atas perilaku tersebut. Beberapa auditor lebih menerima melakukan reduksi kualitas audit daripada yang lainnya.

Tabel menunjukkan matriks korelasi untuk setiap variabel. Sementara, Tabel 3 menyajikan hasil analisis utama dan daftar setiap hipotesis dan koefisien jalur yang sesuai, yang masing-masing diperkirakan menggunakan analisis regresi atau korelasi.

Tabel . Matriks Korelasi

Locus Of Control	Komitmen Organisasi	Perilaku Reduksi Kualitas Audit
1.000		
-0.375***	1.000	
0.375***	-0.312***	1.000

n = 213

*** p<0.001

Tabel 3. Hasil Path Analysis

Dependent Variabel	Independent Variabel	Hipotesis	Path Coefficient	t-statistic	p-value
KO	LOC	H1	-0.374	-4.26	0.001
PRKA	LOC	H2	0.297	3.30	0.001
	KO	H3	-0.203	-2.24	0.013

n = 203

Keterangan :

LOC = Locus Of Control;

KO = Komitmen Organisasi;

PRKA=Perilaku Reduksi Kualitas Audit

Hasil statistik menunjukkan prediksi bahwa ada hubungan negatif antara locus of control eksternal dan komitmen organisasi. Koefisien jalur yang menghubungkan locus of control dan komitmen organisasi adalah -0,374 dan signifikan pada tingkat $p < 0.001$. Dengan demikian, locus of control

eksternal berhubungan negatif dengan komitmen organisasi yang menyiratkan bahwa internal memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi daripada eksternal. Sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

Hipotesis 2 memprediksi bahwa ada hubungan positif antara locus of control eksternal dan perilaku disfungsi. Hasil statistik menunjukkan koefisien jalur yang sesuai adalah 0,297 dan signifikan pada tingkat $p < 0.001$. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan locus of control eksternal lebih memiliki kecenderungan menerima perilaku audit reduksi kualitas audit.

Hipotesis 3 memprediksi bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dan perilaku reduksi kualitas audit. Hasil statistik menunjukkan koefisien jalur untuk hubungan teoritis ini adalah -0,203 dan signifikan pada tingkat $p < 0.05$. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi cenderung tidak menerima perilaku reduksi kualitas audit.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris model teoritis anteseden terhadap perilaku reduksi kualitas audit. Model ini menunjukkan bahwa locus of control, komitmen organisasi mempengaruhi sikap auditor terhadap penerimaannya atas perilaku reduksi kualitas audit. Hasil ini memiliki beberapa implikasi penting bagi profesi audit. Auditor dengan locus of control internal yang memiliki kecenderungan paling kuat tidak menerima perilaku reduksi kualitas audit. Selain itu, mereka yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi secara signifikan dan peningkatan komitmen organisasi tersebut dikaitkan dengan tingkat penerimaan auditor atas

perilaku reduksi kualitas audit yang lebih rendah. Akibatnya, penelitian ini mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh penting pada penerimaan auditor atas perilaku reduksi kualitas audit. Oleh Karena itu, locus of control internal melaporkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, maka organisasi diharapkan memfokuskan upaya perekrutan pada individu auditor dengan locus of control internal. Penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan komitmen organisasi auditor setelah mereka dipekerjakan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa locus of control individu memainkan peran penting dalam perilaku auditor. Meskipun auditor cenderung berorientasi locus of control internal, temuan menunjukkan bahwa kekuatan ciri-ciri internal ini secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan sejumlah karakteristik karyawan lainnya seperti kinerja, ada kemungkinan bahwa auditor dengan kepribadian internal yang lebih lemah memiliki kecenderungan merasa tidak mampu mencapai tujuan kinerja mereka(Mathieu dan Zajac 1990). Hal ini terutama berlaku dalam lingkungan akuntan publik di mana pertemuan tenggat waktu dan perkiraan anggaran merupakan bagian penting dari proses evaluasi. Dalam situasi ini, karyawan yang tidak memiliki karakteristik internal lebih cenderung memandang tindakan mereduksi kualitas audit itu sebagai cara yang dapat diterima untuk mempengaruhi dan menanggulangi situasi lingkungan. Tantangan bagi profesi auditing adalah menggunakan

informasi ini untuk mengatasi konsekuensi negatif yang terkait dengan kepribadian locus of control internal yang lemah.

Analisis Tambahan

Pengaruh signifikan locus of control dalam model teoritis memotivasi analisis tambahan dari efek utama locus of control pada komitmen organisasi dan perilaku reduksi kualitas audit. Oleh karena itu, untuk tujuan ini, sampel kelompokkan pada nilai median locus of control. Skor di atas (di bawah) median diklasifikasikan sebagai eksternal. Sebaliknya, Skor di bawah median diklasifikasikan sebagai internal. Dengan demikian menghasilkan 106 individu dengan sifat locus of control internal. Sebanyak 107 individu dengan locus of control eksternal. Tabel 4 dibawah ini melaporkan bahwa pihak eksternal melaporkan penerimaan perilaku reduksi kualitas audit yang lebih tinggi ($p < .001$) dan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah ($p < .001$) daripada internal. Hasil ini memperkuat hasil analisis utama dan menunjukkan peran penting yang mungkin dimainkan oleh locus of control dalam meningkatkan kualitas audit dan meningkatkan komitmen organisasi.

Tabel Analisis Locus Of Control (LOC)

	LOC Internal Mean (Std.Dev) n = 106	LOC Eksternal Mean (Std.Dev) n = 107	t-statistic (p-value)
PRKA	36.20 (11.99)	45.79 (14.80)	-3.79 (0.001)
KO	49.61 (8.45)	44.61 (9.29)	2.99 (0.001)

KETERBATASAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, penelitian ini mengukur sikap terhadap, bukan kejadian sebenarnya dari, perilaku reduksi kualitas audit. Kedua, studi survei tunduk pada kurangnya keterbatasan kontrol dan potensi bias yang terkait dengan pelaporan diri. Ketiga, penelitian ini tidak mempertimbangkan masalah variabel intervensi atau

moderasi dan variabel kontrol. Keempat, penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan auditing. Penelitian di masa depan diperlukan untuk menentukan apakah variabel yang diperiksa dalam penelitian ini juga menyebabkan perilaku reduksi kualitas audit dalam pengaturan akuntansi lainnya. Berikutnya, mungkin dapat dipertimbangkan metodologi alternatif, seperti eksperimen yang dapat memberikan bukti kausalitas yang lebih kuat.

REFERENSI

Alderman, C. W. and J. W. Deitrick, "Survey of the Impact of Time Budgets on Audit Performance," Proceedings, American Accounting Association, Southeastern Regional Meeting, Sarasota, FL, pp. 456-474, 1978.

Aranya, N. and K. R. Ferris, "An Examination of Accountants' Organizational Professional Conflict," The Accounting Review, January, pp. 1-15, 1984.

Becker, H. S., "Notes on the Concept of Commitment," American Journal of Sociology, Vol. 66, pp. 32-40, 1960.

Blau, G., "Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment," Journal of Vocational Behavior, Vol. 30, pp. 240-257, 1987.

_____, "Testing the Relationship of Locus of Control to Different Performance Dimensions," Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 66, pp. 125-138, 1993.

Fisher, Richard. Role Stress, Tipe A Behavior Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance, Behavioral Research In Accounting, Vol. 3, pp. 143-166.

Gable, M., and F. Dangelo, "Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance," The Journal of Psychology, Vol. 128, pp. 599-608, 1994.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Indrianto, N., dan Supomo, B. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Yogyakarta. BPFE.

Kane, G., Velury. The Impact Of Managerial Ownership On the Likelihood of Provision Of High Quality Auditing Services, Review Of Accounting & Finance, Vol.5, No.1, 2010 Karacaer Semra., Gohar Raheel., Mehmet Aygu'n., Cem Sayin. Effects of Personal Values on Auditor's Ethical Decisions: A Comparison of Pakistani and Turkish Professional

Auditors, Journal of Business Ethics, pp. 88:53-64, 2009.

McIntyre Nancy., dkk., The Relationship of Locus of Control and Motives with Psychological Ownership in Organizations, Journal Of Managerial Issues, Vol. XXI,

Number 3, pp: 383-401, 2009

Paino, Halil., Thani Azlan & Iskandar Syed, Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour, ISSN: 2046-9578, Vol.1 No.2, 2011.

Rotter, J.B. "Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement." Psychological Monographs 80, No. 1, Whole No. 609, 1966.

Taylor, Melisa., Does Locus of Control Predict Young Adult Conflict Strategies with Superiors? An Examination of Control Orientation and the Organizational Communication Conflict Instrument, North American Journal of Psychology, pp. 445-458, Vol. 12, No. 3, 2010.

Utami Intiyas dan Nahartyo Ertambang, The Effect Of Type A Personality On Auditor Burnout: Evidence From Indonesia. Accounting & Taxation, Vol 5, Number 2, 2013.

Sumarso. **Sistem Akuntansi**. Erlangga, Jakarta, 1999.

Warfield, D., Terry., Waygandt, J., Jerry and Kieso, E., Donal. 2007. **Intermediate Accounting**, John Wiley & Sons, Inc., 10th ed.

Winarno, Wahyu, Wing. 20012. **Sistem Informasi Akuntansi**. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN.