

ANALISIS KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR DALAM PELAKSANAAN AUDIT

Syanne

Magister Akuntansi
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
syanneangela09@gmail.com

Petrus Ridaryanto

Magister Akuntansi
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
Petrus_rd@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence regarding the effect of job satisfaction on organizational commitment, the effect of organizational commitment on dysfunctional audit behavior in audit implementation, and the effect of job satisfaction on dysfunctional audit behavior in audit implementation. The dimension of dysfunctional audit behavior examined in this study is specifically regarding premature sign-off. The population in this study are auditors who are active and work in Public Accounting Firms in Indonesia. The sampling technique used in this study is convenience sampling. The number of auditors who became respondents in this study was 264 auditors (junior, senior, and managers auditors).

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, dysfunctional audit behavior, audit implementation

1. PENDAHULUAN

Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menunjukkan bahwa profesi audit harus memperhatikan masalah tindakan audit yang tidak efektif (DAB). Jika ini tidak diatasi, kualitas audit auditor akan menurun (Paino, Thani, dan Idris, 2012). Sejak skandal Enron tahun 2001, ketidakpercayaan terhadap perusahaan akuntan publik meningkat sebagai akibat dari sejumlah skandal bisnis saat ini. Ketika skandal keuangan dan krisis terjadi, minat dan kepercayaan masyarakat global pada penilaian etis auditor eksternal menurun. Oleh karena itu, keyakinan investor terhadap laporan keuangan menurun (Al-Shbiel, 2016). Seorang auditor harus selalu menjaga kinerjanya agar dapat mempertahankan kualitas audit dalam lingkungan yang kompetitif seperti saat ini. Mereka harus melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar profesional sehingga kepercayaan pada profesi auditor dapat dipertahankan (McDaniel, 1990).

Otley dan Pierce (1996a) menguraikan beberapa faktor yang menyebabkan perilaku audit yang tidak efektif. Ini termasuk tanda tangan terlalu dini, kurangnya pelaporan waktu

(*Underreporting Off Time*), dan perubahan perilaku atau pengganti prosedur audit yang telah ditetapkan. *Premature sign-off* adalah perilaku yang secara langsung menurunkan kualitas audit dan terjadi ketika auditor menghentikan langkah-langkah audit yang diperlukan tanpa menggantinya dengan langkah-langkah audit lain, tanpa menyelesaikan pekerjaan, atau tanpa melakukan semua langkah audit.

Dalam menjalankan tugasnya, auditor dapat melakukan tindakan audit yang tidak efektif. Komitmen organisasi adalah salah satu dari berbagai penyebab (Srimindarti et al., 2015). Kepercayaan individu terhadap nilai-nilai organisasi, keberanian untuk membantu mencapai tujuan organisasi, dan komitmen untuk tetap menjadi anggota organisasi adalah dasar komitmen organisasi. Oleh karena itu, rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan muncul di antara karyawan karena komitmen organisasi (Williams & Hazer, 1986 dalam Vandenberg, 1992). Menurut Fakhar dan Hoseinzadeh (2016), komitmen organisasi dapat menjadi kekuatan yang berlawanan dengan keinginan yang tidak efektif. Orang-orang yang memiliki keyakinan kuat terhadap organisasi mereka dan ingin berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka cenderung tidak menggunakan cara yang tidak etis atau tidak efektif untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Auditor dengan loyalitas yang rendah cenderung melakukan tindakan audit yang tidak efektif (Malone dan Roberts, 1996).

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga dinilai berdampak pada perilaku audit yang tidak berfungsi. Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan positif yang dikaitkan dengan keadaan pikiran yang menyenangkan atau positif yang berasal dari pengalaman di tempat kerja. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan "kecintaannya" dan menghargainya terhadap pekerjaannya, dan mereka juga cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan mereka (McShane and Von Glinow, 2012). Karena perasaan emosional yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung menolak perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit karena mereka memiliki perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaan mereka atau menyukai pekerjaan mereka (Locke, 1969). Sebaliknya, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menerima perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit karena mereka memiliki sikap negatif atau tidak menyukai pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2008).

Organisasi juga percaya bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi. Jika perusahaan tempat seseorang bekerja dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, mereka akan merasa puas dan merasa lebih setia kepada perusahaan. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha keras untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mereka bahkan akan mengorbankan banyak hal untuk mencapai tujuan, nilai,

dan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki efek positif pada komitmen terhadap organisasi. Banyak penelitian telah mencapai kesimpulan yang hampir sama. Prihartono (2013), Tania dan Sutanto (2013), Junedi et al. (2013), You, Huang, Wang, Liu, Lin, dan Tseng (2013), Puspitawati dan Riana (2014), Sartika (2014), Sudirjo dan Kristanto (2015), Rosita dan Yuniati (2016), Babalola (2016), Sawitri, Suswati, dan Huda (2016), dan Fauzi, Warso, dan Haryono (2016). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Kaplan et al. (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini terjadi ketika diukur melalui komitmen afektif dan normatif, dan ketika diukur melalui komitmen berkelanjutan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Alex dan George (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Azeez, Jayeoba, dan Adeoye (2016), di sisi lain, menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Sebagian besar penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tentang bagaimana komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior* menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek yang negatif terhadap *dysfunctional audit behavior*. Di antara penelitian tersebut adalah Otley dan Pierce (1996b), Donnelly et al. (2003), Maryanti (2005), Sijabat (2010), Paino et al. (2012), Srimindarti et al. (2015), dan Fakhar dan Hoseinzadeh (2016). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Kusumastuti dan Janie (2012), yang menemukan bahwa komitmen organisasi meningkatkan *dysfunctional audit behavior*. Penelitian oleh Malone dan Roberts (1996), Herrbach (2001), Febrina (2012), Ghorbanpour, Dehnavi dan Heyrani (2014), dan Suhernita dan Roza (2015) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sementara faktor kepuasan kerja, tidak banyak penelitian yang dilakukan untuk memeriksa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku audit yang tidak efektif. Penelitian seperti Sijabat (2010), Al-Shbiel (2016), dan Ridaryanto, Ghozali, dan Purwanto (2017) menemukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *dysfunctional audit behavior*.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori *Planned of Behavior*

Ajzen (1991) menyatakan bahwa elemen utama TPB adalah keinginan setiap orang untuk melakukan suatu perilaku. Perilaku (*behavior*) didasarkan pada faktor kehendak, yang melibatkan berbagai pertimbangan tentang melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Adanya intensi menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk mencoba dan merencanakan usaha yang digunakan untuk melakukan suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif (*subjective norms*), dan persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah tiga faktor yang mempengaruhi niat tersebut, menurut Ajzen (1991).

Teori Motivasi

Suatu dorongan psikologis yang menentukan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi halangan atau masalah dikenal sebagai motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan, yang memberi mereka kemampuan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (George dan Jones, 2005). Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000), dorongan dapat berupa dorongan positif atau negatif. Proses mencoba mendorong orang lain untuk melakukan apa yang kita inginkan dengan memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan "hadiah" dikenal sebagai motivasi positif. Adapun motivasi negatif adalah teknik untuk mendorong seseorang untuk melakukan apa yang kita inginkan, metode dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan - kekuatan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu sehingga anggota tersebut termotivasi untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk mewakili organisasi (Levy dan Williams, 1998). Faktor personal, organisasi, dan non-organisasi mempengaruhi komitmen karyawan, menurut Steers dan Porter (1991). Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1993), komitmen organisasi terdiri dari tiga elemen: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Kepuasan Kerja

Reaksi kognitif, evaluatif, dan afektif seseorang terhadap pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja (Iqbal, Ehsan, Rizwan, dan Noreen, 2014). Menurut Junaedi et al. (2013),

kepuasan kerja adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Huang dan Liu (2012) sebagai variasi antara pendapatan aktual dan yang diharapkan. Ini berbeda dengan hubungan lain yang berkaitan dengan kenaikan gaji dan promosi yang disesuaikan dengan rasio pengabdian dan tingkat pendapatan.

Dysfunctional Audit Behavior

Setiap tindakan yang diambil oleh auditor selama pelaksanaan program audit dapat menyebabkan penurunan kualitas audit secara langsung atau tidak langsung (Kelley dan Margheim, 1990 serta Otley dan Pierce, 1996a). Menurut Harini, Wahyudin, dan Anisykurlillah (2010), *Dysfunctional audit behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang menyimpang yang ditunjukkan oleh seorang auditor. Perilaku ini dapat berupa manipulasi, kecurangan, atau penyimpangan dari standar audit. Beberapa contoh *dysfunctional audit behavior* yang dilakukan auditor selama pelaksanaan audit termasuk mengakhiri audit terlalu dini, tidak melaporkan waktu yang cukup (laporan waktu yang kurang), perubahan perilaku atau penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan, tidak memeriksa prinsip akuntansi yang diterapkan klien, mengurangi jumlah pekerjaan audit, tidak melakukan pemeriksaan terhadap semua item dalam sampel pemeriksaan, dan tidak menginvestigasi.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor-auditor yang aktif dan bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia, baik KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Teknik ini memungkinkan peneliti memilih anggota populasi yang memiliki data yang diperlukan dengan mudah (Kriyantono, 2012, p. 160). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah auditor-auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) *Big Four* dan *Non Big Four* di Jakarta.

Definisi Operasional Variabel

Dalam model equation struktural (SEM), variabel eksogen disebut jika suatu variabel tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Setiap variabel eksogen selalu dianggap sebagai variabel independen, dan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian disebut variabel endogen (variabel endogenous) (Ghozali dan

Fuad, 2012, p. 6). Variabel endogen dalam penelitian ini berjumlah 2 (dua), diantaranya adalah komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behavior*. Variabel eksogen dalam penelitian ini berjumlah 1 (satu), yaitu kepuasan kerja.

Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *dysfunctional audit behavior* adalah skala likert 7 poin. Skala likert 7 poin digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *dysfunctional audit behavior*, dimana skor 7 diberikan untuk jawaban Sangat Sangat Setuju (SSS), skor 6 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 5 untuk jawaban Setuju (S), skor 4 untuk jawaban Netral (N), skor 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 2 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 1 untuk jawaban Sangat Sangat Tidak Setuju (SSTS).

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *dysfunctional audit behavior* adalah data primer, yang akan dilakukan di KAP wilayah Jakarta, baik KAP *Big Four* maupun KAP *Non Big Four*. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan metode survey, yaitu metode mengumpulkan data primer dengan cara mengajukan pertanyaan - pertanyaan tertulis kepada responden.

Metode Analisis Data

Penelitian ini hanya menguji pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi, pengaruh langsung dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel *dysfunctional audit behavior*, dan pengaruh langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel *dysfunctional audit behavior*. Penelitian ini tidak menguji pengaruh tidak langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap *dysfunctional audit behavior* melalui komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode pengolahan data SEM dengan program LISREL 8.72.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian normalitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat normalitas yang baik, dimana nilai Z-Score Skewness pada semua indikator – indikator variabel penelitian memiliki angka dibawah 2 dan Z-Score Kurtosis pada semua indikator – indikator variabel penelitian memiliki angka

dibawah 7. Hasil pengolahan data penelitian ini terhadap uji normalitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Zkurtosis dan/atau Zskewness tidak signifikan; nilai P-Value dari setiap indikator variabel pada kolom skewness dan kurtosis secara keseluruhan lebih besar daripada 0.05, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi sangat normal dan normalitasnya baik. Hair, Anderson, Tatham, Black, dan Babin (1995, p.584) menjelaskan bahwa model yang lebih sederhana dan sampel yang lebih kecil harus mematuhi pada standard evaluasi yang lebih ketat daripada model yang lebih kompleks dengan sampel yang lebih besar, sehingga P- Value yang tidak fit dalam penelitian ini adalah sesuatu yang wajar.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
KO19	0.079	0.937	-0.591	0.555	0.355	0.837
KO20	0.279	0.780	-1.725	0.084	3.055	0.217
KO21	-0.798	0.425	-0.511	0.610	0.898	0.638
KO22	-0.080	0.937	-0.156	0.876	0.031	0.985
KO23	0.304	0.761	-1.108	0.268	1.321	0.517
KO24	-0.054	0.957	-0.800	0.424	0.642	0.725
KK1	0.605	0.545	-0.594	0.553	0.719	0.698
KK2	-0.325	0.745	-0.779	0.436	0.712	0.701
KK3	0.430	0.667	-2.321	0.020	5.574	0.062
KK4	0.371	0.711	-1.567	0.117	2.594	0.273
KK5	-0.939	0.347	-0.362	0.717	1.014	0.602
KK6	0.690	0.490	-1.571	0.116	2.944	0.229
KK7	0.794	0.427	-1.846	0.065	4.039	0.133
DAB1	0.398	0.690	0.109	0.913	0.171	0.918
DAB2	-0.216	0.829	-0.118	0.906	0.060	0.970
DAB3	0.467	0.641	-0.644	0.519	0.633	0.729
DAB4	0.605	0.545	-0.235	0.814	0.421	0.810

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
KO1	0.319	0.750	0.337	0.736	0.215	0.898
KO2	-0.342	0.732	-1.863	0.062	3.589	0.166
KO3	0.317	0.751	-0.622	0.534	0.487	0.784
KO4	-0.318	0.750	-0.621	0.535	0.486	0.784
KO5	-0.696	0.486	-0.377	0.706	0.627	0.731
KO6	0.156	0.876	-0.847	0.397	0.742	0.690
KO7	-0.141	0.888	-0.969	0.332	0.959	0.619
KO8	-0.553	0.580	-1.320	0.187	2.047	0.359
KO9	-0.313	0.754	-1.345	0.179	1.906	0.386
KO10	0.111	0.912	-0.790	0.430	0.636	0.728
KO11	0.202	0.840	-0.830	0.407	0.730	0.694
KO12	-0.164	0.869	-0.341	0.733	0.144	0.931
KO13	-0.032	0.975	-1.281	0.200	1.641	0.440
KO14	-0.123	0.902	-1.449	0.147	2.114	0.348
KO15	0.019	0.985	-0.739	0.460	0.546	0.761
KO16	0.454	0.650	-0.236	0.813	0.262	0.877
KO17	0.200	0.842	-0.671	0.502	0.491	0.782
KO18	-0.521	0.602	-0.818	0.413	0.941	0.625

Sumber: Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Hasil Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis	
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
409.910	60.601	0.000	1551.517	18.678	0.000	4021.035	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Hasil pengujian terhadap *Multivariate Normality*. menunjukkan data yang diperoleh memiliki tingkat *multivariate normality* yang kurang fit, dimana nilai Z-Score *Skewness* pada penelitian ini memiliki angka 60.601 dan Z-Score *Kurtosis* pada penelitian ini memiliki angka 18.678. Pada Tabel 4.8, juga dapat dilihat bahwa $Z_{kurtosis}$ dan/atau $Z_{skewness}$ dari data yang diolah dalam penelitian ini memiliki hasil yang tidak signifikan, dimana nilai P-Value

adalah sebesar 0.000. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, dikarenakan model penelitian yang diolah cukup kompleks dan data yang diolah memiliki jumlah yang cukup banyak.

Tabel 2 Hasil Uji Multicollinearity

Correlation Matrix of ETA and KSI

	KO	DAB	KK
KO	1.00		
DAB	-0.66	1.00	
KK	0.70	-0.75	1.00

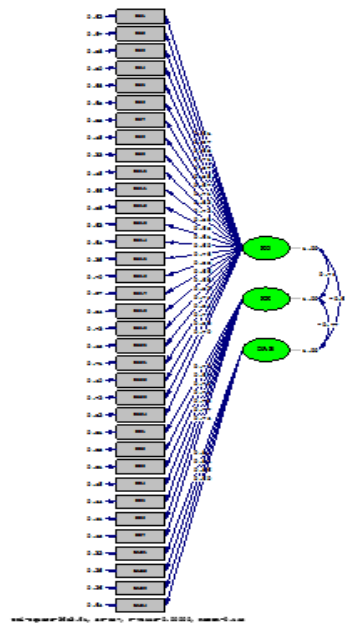
Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Tabel 2 merupakan hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap uji *multicollinearity*. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa uji *multicollinearity* atas hubungan antara variabel kepuasan kerja (KK) terhadap variabel komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 0.70, uji *multicollinearity* atas hubungan antara variabel kepuasan kerja (KK) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) adalah sebesar -0.75, dan uji *multicollinearity* atas hubungan antara variabel komitmen organisasi (KO) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) adalah sebesar -0.66. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan untuk uji *multicollinearity* tersebut, diperoleh hasil yang sangat baik, dimana dari keseluruhan hubungan antar variabel menunjukkan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel – variabel independen dan nilai keseluruhan korelasi antara variabel *observed* berada dibawah 0.9.

Hasil Uji Konfirmatori

Uji konfirmatori terdiri dari 2 (dua) pengujian, diantaranya adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

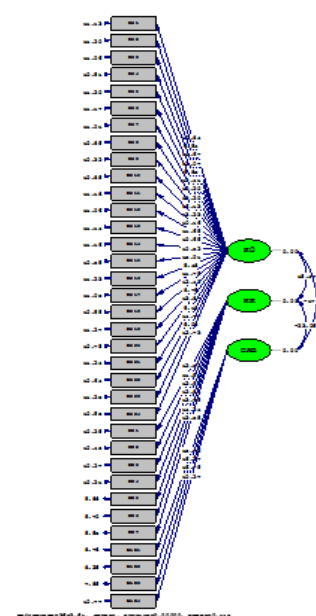
Confirmatory Factor Analysis Berdasarkan Nilai Standardized Solutions



Gambar 4.1 : Confirmatory Factor Analysis Berdasarkan Nilai Standardized Solutions

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Confirmatory Factor Analysis Berdasarkan Nilai t-values



Gambar 4.2 : Confirmatory Factor Analysis Berdasarkan Nilai t-values

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Parameter Estimasi Standardized Loading Factor

Variabel	Loading Factor Std sol	Nilai t-value > 1.96	Keterangan
KO1	0.61	10.84	Valid
KO2	0.57	9.94	Valid
KO3	0.65	11.67	Valid
KO4	0.71	13.07	Valid
KO5	0.57	9.85	Valid
KO6	0.59	10.41	Valid
KO7	0.67	12.2	Valid
KO8	0.71	13.2	Valid
KO9	0.82	16.13	Valid
KO10	0.72	13.23	Valid
KO11	0.58	10.16	Valid
KO12	0.65	11.69	Valid
KO13	0.61	10.69	Valid
KO14	0.60	10.52	Valid
KO15	0.78	15.01	Valid
KO16	0.55	9.48	Valid
KO17	0.66	11.79	Valid
KO18	0.68	12.4	Valid
KO19	0.52	8.79	Valid
KO20	0.74	13.87	Valid
KO21	0.54	9.18	Valid
KO22	0.77	14.77	Valid
KO23	0.53	9.08	Valid
KO24	0.70	12.73	Valid
KK1	0.70	12.52	Valid
KK2	0.67	11.94	Valid
KK3	0.70	12.6	Valid
KK4	0.71	12.81	Valid
KK5	0.75	13.79	Valid
KK6	0.77	14.24	Valid
KK7	0.74	13.59	Valid
DAB1	0.82	15.76	Valid
DAB2	0.84	16.37	Valid
DAB3	0.86	16.79	Valid
DAB4	0.60	10.27	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Hasil Perhitungan Construct Reliability (CR)

Variable	Loading Factor	Loading Factor ²	Measurement Error = (1 - Loading Factor ²)	Σ Loading Factor	Σ Loading Factor ²	Σ Measurement Error	Composite Reliability
KO1	0.61	0.372	0.628	15.550	241.181	10.216	0.946
KO2	0.57	0.325	0.675				
KO3	0.65	0.423	0.578				
KO4	0.71	0.504	0.496				
KO5	0.57	0.325	0.675				
KO6	0.59	0.348	0.652				
KO7	0.67	0.449	0.551				
KO8	0.71	0.504	0.496				
KO9	0.82	0.672	0.328				
KO10	0.72	0.518	0.482				
KO11	0.58	0.336	0.664				
KO12	0.65	0.423	0.578				
KO13	0.61	0.372	0.628				
KO14	0.60	0.360	0.640				
KO15	0.78	0.608	0.392				
KO16	0.55	0.303	0.698				
KO17	0.66	0.436	0.564				
KO18	0.68	0.462	0.538				
KO19	0.52	0.270	0.730				
KO20	0.74	0.548	0.452				
KO21	0.54	0.292	0.708				
KO22	0.77	0.593	0.407				
KO23	0.53	0.281	0.719				
KO24	0.70	0.490	0.510				
KK1	0.70	0.490	0.510	3.040	23.602	2.626	0.983
KK2	0.67	0.449	0.551				
KK3	0.70	0.490	0.510				
KK4	0.71	0.504	0.496				
KK5	0.75	0.562	0.438				
KK6	0.77	0.593	0.407				
KK7	0.74	0.548	0.452				
DAB1	0.82	0.672	0.328	2.130	9.754	2.478	0.965
DAB2	0.84	0.706	0.294				
DAB3	0.86	0.740	0.260				
DAB4	0.60	0.360	0.640				

Sumber: hasil data diolah, LISREL 8.72

1. Hasil Uji Validitas

Nilai *loading factor* pada setiap indikator dalam penelitian ini memiliki *standard loading factor* yang lebih besar dari ketentuan yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0.50 dan setiap indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *t-value* yang lebih besar dari ketentuan yang

ditetapkan, yaitu lebih besar daripada 1.96. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data dari penelitian ini terhadap uji *Construct Reliability* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *composite reliability* yang dihasilkan dari data yang diolah dalam penelitian ini terhadap uji *Construct Reliability* berada diatas batas *cut-off* yang ditentukan, yaitu diatas 0.6, sehingga semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Untuk Menilai Model Fit

Secara keseluruhan *goodness of fit* dari suatu model dapat dinilai berdasarkan lima ukuran fit, diantaranya adalah *Chi – Square* dan Probabilitas, *Goodness of Fit Indices*, *Adjusted Goodness of Fit Index*, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (Ghozali dan Fuad, 2012, p. 29 - 32). Selain kelima ukuran fit tersebut, terdapat beberapa pengujian dan pengukuran lainnya untuk melihat ukuran fit dari suatu model penelitian, diantaranya adalah *Expected Cross Validation Index*, *Akaike's Information Criterion* (AIC) dan CAIC, serta *Fit Index* (Ghozali dan Fuad, 2012, p. 32 - 34).

Tabel 3. Hasil Uji Model Fit

Hasil Uji Model Fit			
GOODNESS OF FIT PARAMETERS	FIRST ESTIMATED PARAMETERS	SECOND ESTIMATED PARAMETERS	TESTING CONCLUSIONS
Absolute Fit			
Chi-square (χ^2) / degree of freedom	3653.61/557 = 6.559	819.25/434 = 1.887	Good Fit
p-value of Chi-square (χ^2)	0.00	0.00	Poor
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.15	0.058	Good Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.56	0.85	Good Fit
Standardized Root Mean Square Residue (SRMR)	0.084	0.055	Good Fit
Expected Cross Validation Index (ECVI)	Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 14.45 ECVI for Saturated Model = 4.79 ECVI for Independence Model = 97.91	Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 4.61 ECVI for Saturated Model = 4.79 ECVI for Independence Model = 97.91	Good Fit
Incremental Fit			
Comparative Fit Index (CFI)	0.90	0.98	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.88	0.97	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.89	0.97	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.90	0.98	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.87	0.95	Superior Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.50	0.78	Poor
Parimonomous Fit			
Parimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.49	0.58	Poor
Akaike's Information Criterion (AIC)	Model AIC = 3709.61 Saturated AIC = 1260.00 Independence AIC = 25750.87	Model AIC = 1211.25 Saturated AIC = 1260.00 Independence AIC = 25750.87	Good Fit
Consistent Akaike's Information Criterion (CAIC)	Model CAIC = 4133.66 Saturated CAIC = 4142.85 Independence CAIC = 25911.03	Model CAIC = 2108.14 Saturated CAIC = 4142.85 Independence CAIC = 25911.03	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

1. Hasil Uji Chi-Square dan Probabilitas

Nilai *Chi Square* dari data yang diolah untuk penelitian ini adalah sebesar 1.887. Angka *Chi Square* dari data yang diolah tersebut berada dibawah angka Chi Tabel ($1.887 < 483.5705$),

sehingga dapat dikatakan model dalam penelitian ini memiliki fit yang sangat baik untuk pengukuran *Chi Square*. Namun, hasil *p – value* untuk *chi – square* dari pengolahan data untuk penelitian ini adalah sebesar 0.00, hal ini wajar dikarenakan kompleksnya model penelitian dan banyaknya jumlah data yang dioleh.

2. Hasil Uji Goodness of Fit Indices

Nilai GFI yang diperoleh dari pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian *Goodness of Fit Indices* adalah sebesar 0.85, dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi kisaran GFI yang ditentukan dan model dalam penelitian ini sangat fit untuk pengukuran GFI.

3. Hasil Uji Adjusted Goodness of Fit Index

Ghozali dan Fuad (2012, p. 31) menyatakan bahwa *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) adalah sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degrees of freedom* pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai GFI sebesar 1 berarti bahwa model memiliki *perfect fit*. Sedangkan model yang fit adalah yang memiliki nilai AGFI sebesar 0.9 (Diamantopaulus dan Siguaw, 2000). Hasil pengolahan data untuk penelitian ini terhadap pengujian AGFI adalah sebesar 0.78, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini untuk pengujian AGFI memiliki hasil yang kurang fit. Model yang baik apabila memiliki nilai PGFI jauh lebih besar daripada 0.6 (Byrne, 1998). Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian PGFI adalah sebesar 0.58, dimana hal tersebut menunjukkan dalam pengujian PGFI, model dalam penelitian ini kurang fit.

4. Hasil Uji Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Nilai RMSEA yang kurang daripada 0.05 mengindikasikan adanya model fit, dan nilai RMSEA yang berkisar antara 0.08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang *reasonable* (Byrne, 1998). Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian RMSEA adalah sebesar 0.058, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian RMSEA dalam penelitian ini memiliki hasil yang berkisar pada angka 0.05, yang mengindikasikan adanya model dalam penelitian ini cukup fit untuk pengukuran RMSEA.

5. Hasil Uji Expected Cross Validation Index

Nilai ECVI model yang lebih rendah daripada ECVI yang diperoleh pada *saturated model* dan *independence model*, mengindikasikan bahwa model adalah fit (Byrne, 1998). Hasil

pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian ECVI menunjukkan hasil bahwa model dalam penelitian ini fit untuk pengujian ECVI. Hal tersebut dikarenakan nilai ECVI model dalam penelitian ini adalah sebesar 4.61, dimana nilai tersebut lebih rendah daripada ECVI yang diperoleh pada *saturated model* yaitu sebesar 4.79 dan juga lebih rendah daripada ECVI yang diperoleh pada *independence model* yaitu sebesar 97.91.

6. Hasil Uji Akaike's Information Criterion (AIC) dan CAIC

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap AIC dan CAIC menunjukkan hasil bahwa model penelitian untuk AIC dan CAIC dalam penelitian ini memiliki model fit yang baik. Hal ini dikarenakan nilai AIC dan CAIC model dari data yang diolah memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai AIC dan CAIC model *saturated* dan *independence*. Nilai AIC model dalam penelitian ini adalah sebesar 1211.25, dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai *saturated* AIC yaitu sebesar 1260.00 dan juga lebih kecil daripada nilai *independence* AIC yaitu sebesar 25750.87. Hal serupa juga diperoleh untuk CAIC, bahwa nilai CAIC model adalah sebesar 2108.14, dimana nilai CAIC model dalam penelitian ini lebih kecil daripada nilai *saturated* CAIC yaitu sebesar 4142.85 dan juga lebih kecil daripada nilai *independence* CAIC yaitu sebesar 25911.03.

7. Hasil Uji Fit Index

Suatu model dikatakan fit apabila memiliki nilai NFI dan CFI lebih besar daripada 0.9 (Bentler, 1992). Nilai NFI dan CFI yang diperoleh dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sangat baik sehingga dapat dikatakan model dalam penelitian ini fit untuk pengujian NFI dan CFI. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai NFI dan CFI yang lebih besar daripada 0.9. Nilai NFI dalam penelitian ini sebesar 0.97 dan nilai CFI dalam penelitian ini sebesar 0.98. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap NNFI memiliki nilai yang cukup baik yaitu sebesar 0.97. Nilai NNFI sebesar 0.97 tersebut telah memenuhi kriteria yang mencerminkan model penelitian memiliki fit yang baik untuk pengujian NNFI. Hal tersebut dikarenakan nilai NNFI dari data yang diolah dalam penelitian ini berada di bawah 1. Incremental Fit Index (IFI), yang diperkenalkan oleh Bollen (1989), digunakan untuk mengatasi masalah *parsimony* dan ukuran sampel, dan batas *cut-off* IFI adalah 0,9 (Byrne, 1998). Hasil pengolahan data penelitian ini untuk pengujian IFI menunjukkan hasil yang sangat baik; nilai IFI yang diperoleh dari penelitian ini adalah 0.98, yang lebih tinggi dari batas akhir IFI. Sedangkan *Relative Fit Index* (RFI), digunakan untuk mengukur fit dimana nilainya adalah 0 sampai 1, dimana nilai yang lebih besar menunjukkan adanya *superior fit* (Ghozali dan Fuad, 2012, p.

34). Hasil pengolahan data dalam penelitian ini terhadap pengujian RFI memiliki hasil yang sangat baik. Hal tersebut dikarenakan dari data yang diolah, nilai RFI dalam penelitian ini adalah sebesar 0.95, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai RFI dari data yang diolah berada dalam kisaran yang ditentukan dan mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini bersifat *superior fit* untuk pengukuran RFI.

Hasil Uji Penilaian Model Struktural

Menurut Ghazali dan Fuad (2012, p. 371), evaluasi model struktural berpusat pada hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen. Dalam kasus ini, tiga hal harus diperhatikan: tanda (arah), signifikansi parameter (uji t), dan koefisien determinasi (R²).

Persamaan Struktural 1:

$$KO = 0.70 * KK, \text{Errorvar} = 0.51, R^2 = 0.49$$

(0.079)
8.78

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini, diperoleh 2 (dua) persamaan struktural. Dari persamaan struktural yang pertama, sebagaimana yang dapat dilihat diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,49, yang artinya variabel komitmen organisasi (KO) yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (KK) adalah sebesar 0.049 atau 49%, sedangkan sisanya sebesar 0.51 atau 51% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Melalui persamaan struktural pertama tersebut juga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja (KK) terhadap variabel komitmen organisasi (KO) adalah bersifat positif karena memiliki nilai koefisien sebesar 0.70 dan memiliki nilai t-hitung sebesar 8.78 (dimana *t-value* > 1,96), sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (KK) terhadap komitmen organisasi (KO) dan disimpulkan bahwa H₁ diterima.

Persamaan Struktural 2:

$$DAB = -0.26 * KO - 0.57 * KK, \text{Errorvar} = 0.40, R^2 = 0.60$$

(0.067) (0.070)
-3.88 -8.14

Sumber : Hasil Pengolahan Data LISREL 8.72

Melalui persamaan struktural kedua, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,60, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *dysfunctional audit*

behavior (DAB) yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (KK) dan variabel komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 0.60 atau 60%, sedangkan sisanya sebesar 0.40 atau 40% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Melalui persamaan struktural kedua ini, juga dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi (KO) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) adalah bersifat negatif, karena memiliki nilai koefisien sebesar -0.26 dan memiliki nilai t-hitung sebesar -3,88 (dimana $-t\text{-value} < -1,96$), sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel komitmen organisasi (KO) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) dan dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Selain itu, melalui persamaan struktural kedua tersebut diketahui pula bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (KK) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) adalah bersifat negatif karena memiliki nilai koefisien sebesar -0.57 dan memiliki nilai t-hitung sebesar -8,14 (dimana $-t\text{-value} < -1,96$), sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (KK) terhadap variabel *dysfunctional audit behavior* (DAB) dan dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian sebelumnya oleh Prihartono (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Data yang diperoleh dan diolah mendukung hipotesis pertama (H_1) bahwa kepuasan kerja berdampak positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini dapat diterima. Organisasi harus memperhatikan kepuasan pekerja. Ini karena kepuasan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang individu; keduanya akan memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mencintai pekerjaannya dan dengan senang hati bekerja secara maksimal dan produktif untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja. Orang yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan pekerjaannya dan posisinya dalam organisasi. Jadi, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kepuasan kerja auditor. Ini karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan dan komitmen auditor, yang pada gilirannya berdampak pada perilaku auditor dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam jangka panjang, ini akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013), Junedi et al. (2013), You et al. (2013), Puspitawati dan Riana (2014), Sartika (2014), Sudirjo dan Kristanto (2015), Rosita dan Yuniati (2016), Babalola (2016), Sawitri et al. (2016), serta Fauzi et al. (2016) yang memberikan bukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* Dalam Pelaksanaan Audit

Donnelly et al. (2003) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif terhadap tindakan audit yang tidak berfungsi. Hipotesis kedua (H2) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif secara signifikan terhadap tindakan audit yang tidak berfungsi saat melaksanakan audit. Data yang diperoleh dan diolah dengan baik mendukung hipotesis H2 dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini adalah hipotesis yang tepat. Auditor yang memiliki komitmen yang kuat dalam audit tidak akan melakukan tindakan yang dapat merusak reputasi organisasinya karena mereka akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan bahwa tujuan organisasi adalah tujuan pribadi mereka. Organisasi tidak akan dipandang sebagai musuh bagi mereka, tetapi mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Dengan menganggap dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi, tujuan organisasi menjadi bagian dari tujuan pribadinya, dan kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi menunjukkan adanya ikatan emosional antara auditor dan organisasi tempatnya bekerja. Ikatan emosional ini menunjukkan komitmen organisasi dalam diri auditor dan akan mendorong sikap auditor untuk melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Auditor tersebut akan menolak tindakan yang menyimpang, terlebih lagi jika tindakan tersebut dapat menyebabkan organisasi gagal mencapai tujuannya dan merugikan organisasi karena tujuan organisasi adalah bagian dari tujuan pribadi.

Jika auditor memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka akan segera menyadari bahwa dengan menolak untuk melakukan *dysfunctional audit behavior*, mereka dapat mempertahankan keberlangsungan organisasi, mempertahankan pekerjaan dan keanggotaan mereka, dan mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan *dysfunctional audit behavior* dalam pelaksanaan audit. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Otley dan Pierce (1996b), Maryanti (2005), Sijabat (2010), Paino et al.

(2012), serta Fakhar dan Hoseinzadeh (2016) yang memberikan bukti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dalam pelaksanaan audit.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior* Dalam Pelaksanaan Audit

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ridaryanto et al. (2017), mereka menemukan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan dysfunctional audit behavior. Hipotesis ketiga (H3) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dysfunctional audit behavior selama pelaksanaan audit. Data yang diperoleh dan diolah dengan baik mendukung hipotesis H3 dalam penelitian ini.

Auditor yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya. Auditor tersebut akan senang saat mengerjakan pekerjaannya dan tidak memiliki beban terhadap pekerjaannya, terlepas dari kenyataan bahwa pekerjaannya sulit dan gaji yang diterimanya mungkin tidak sesuai dengan usaha yang diberikannya. Auditor tersebut akan menghargai pekerjaannya dan tidak mengambil tindakan yang merugikan pekerjaannya, terutama jika tindakan tersebut merugikan pekerjaannya sendiri. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sijabat (2010) dan Al-Shbiel (2016), yang memberikan bukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dalam pelaksanaan audit.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, dapat ditarik simpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen terhadap organisasi, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dalam pelaksanaan audit, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* dalam pelaksanaan audit.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya variabel untuk model penelitian sehingga model penelitian dalam penelitian ini masih tergolong simple dan tidak kompleks, kurangnya responden yang pengolahan data sehingga tidak dapat menjawab keseluruhan pandangan auditor yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini, khususnya para auditor yang berada di luar Jawa, pengolahan data terhadap pengujian atas variabel komitmen organisasi dijadikan satu kesatuan dan tidak dipisahkan berdasarkan komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

DAFTAR RUJUKAN

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 50(2), 179-211.
- Alex, J., & George, A. P. (2014). The Effects Of Workplace Dimensions On Job Satisfaction And Organisational Commitment. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 3.
- Al-Shbiel, S. O. (2016). An Examination the Factors Influence on Unethical Behaviour among Jordanian external auditors: Job Satisfaction as a mediator. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(3), 285-296.
- Aranya, N., R.Lachman. dan J.Armenic. 1982. Accountant's job satisfaction: A pathanalysis. *Accounting, Organization and Society*. Vol. 7 No.3. pp.201-215.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job Satisfaction, Turnover intention and organizational commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8(2), 102.
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935.
- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral research in accounting*, 15(1), 87-110.
- Fakhar, P. T., & Hoseinzadeh, A. (2016). Investigate the effect of organizational commitment and professional commitment on dysfunctional behavior of auditors. *Management*, 3(1), 1-12.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Febrina, H L (2012). Analisis pengaruh karakteristik personal auditor terhadap Penerimaan auditor atas dysfunctional audit behavior. *Tesis Universitas Diponegoro*. Tidak dipublikasi
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding and managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. (2014). Examination of auditor acceptance of dysfunctional behavior using a heuristic model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 41-51.
- Ghozali, I., & Fuad. (2012). *Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8.80*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W. C., & Babin, B. J. (1995). Multivariate data analysis 5 edition Prentice Hall. *Englewood Cliffs, New Jersey*.
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I. (2010). Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Heidjrachman, R. T dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalia*.
- Herrbach, O, 2001. " Audit quality, auditor behavior and the psychological contract". *The European Accounting Review*. Vol. 10. No.4. pp 787-802

- Huang, MC., Liu, TC. (2012). The impact of external environment and self-serving motivation on physician's organizational citizenship behaviors. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1-10.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 7(1).
- Kaplan, M., Ogut, E., Kaplan, A., & Aksay, K. (2012). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: The case of hospital employees. *World Journal of Management*, 4(1), 22-29.
- Kelley, T., and L. Margheim, (1990), "The impact of time budget pressure personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior", *Auditing: A Journal of Practices & Theory*, 9: 21-42. -----, "The relationship between senior auditor budget partisipation, job structuring, job consideration, and staff auditor time budget pressure", *The Journal of Applied Business Research*, 18.
- Kriyantono, R. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Kusumastuti, R., & Janie, D. N. A. (2012). The Influence of Organizational Commitment to the Dysfunctional Audit Behavior with Workplace Spirituality as a Moderating Variable: An Empirical Study of Public Accounting Office in Indonesia. *IAMURE International Journal of Multidisciplinary Research*, 11(1), 1-1.
- Levy, P. E., & Williams, J. R. (1998). The role of perceived system knowledge in predicting appraisal reactions, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 53-65
- Locke, E.A. 1969. "What job satisfaction". *Organizational behavioral and human performance*. Vol.4. pp.309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Malone, C. F., and R. W. Roberts, (1996). "Factors Associated with The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15 (2): 49-64.
- Maryanti.P, 2005. Analisis penerimaan auditor atas *dysfungsional audit behavior*. Pendekatan karakteristik personal auditor (studi empiris pada kantor Akuntan public di Jawa). *Tesis Universitas Diponegoro*. Tidak dipublikasi
- McDaniel, L. S., (1990), "The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performance", *Journal of Accounting Research*, 28: 267-285.
- McShane, S., and Von Glinow, M. (2012). *Organizational behavior*: McGraw-Hill Higher Education.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Otley.D.T dan B.J. Pierce, 1996a. Audit time budget pressure consequences and Antecedent. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol.9 No.1, pp.31 – 58
- Otley.D.T dan B.J. Pierce, 1996b. "The operation of control system in large Audit firms". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol.15. No.2 Fall. Pp.65 – 84.
- Paino.H, et.al.2010. Organizational and professional commitment on dys – functional audit behavior. *British Journal of Art and Social Science*, ISSN : 2046-9578, Vol.1 , no.2

- Prihartono, R. W. (2013). Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 931-944.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Ridaryanto, Ghazali, Purwanto. (2017). Job Satisfaction as Moderating Variable in the Relationship between Organizational Justice and Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior. *Medwell Journals*, 11(11)
- Robbins S.P. and Judge .T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, edisi 12, Salemba empat, Jakarta.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(1).
- Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. Putra tama jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees'performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2).
- Sijabat, J. 2010. Karakteristik personal auditor dan penerimaan perilaku menyimpang dalam pelaksanaan audit. Disertasi, *Universitas Diponegoro*. Tidak Dipublikasi.
- Srimindarti, C. Sunarto, & Widati, LW (2015). The Effect of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based On The Theory of Planned Behavior. *International Journal of Business, Economics and Law*, 7(1), 27-35.
- Steers, Richard M dan Lyman W. Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. Mc. Graw-Hill Edition.
- Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*.
- Suhernita, Roza, H. (2015). Personal Factors and Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour: Evidence from Indonesian Public Sector Audit. *Global Journal of Business and Social Science Review*, Vol 4(1)
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.
- You, C. S., Huang, C. C., Wang, H. B., Liu, K. N., Un, C. H., & Tseng, J. S. (2013). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 5(4), 65.