

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1): 1–18.
- Anggraeni, A.I. 2018. The effect of psychological contract, perceived organizational support, and value congruence on organizational citizenship behavior: Social exchange theory perspectives. *Quality: Access to Success*, 19(162): 67–72.
- Aranya, N. dan Ferris, K.. 1984. A reexamination of accountants organizational - professional conflict. *Accounting review*, 59(1): 1–15.
- Basudewa, D.G.A. dan Merkusiwati, N.K.L.A. 2015. Pengaruh locus of control, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan turnover intention pada perilaku menyimpang dalam audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 13(3): 944–972.
- Cook, J. dan Wall, T. 1980. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non - fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1): 39–52.
- Decca, F. 2019. Pengaruh Locus Of Control, Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Dysfungsional Audit Behavior. *Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*. Palembang: Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Donnelly, D.P., Quirin, J.J. dan O'Bryan, D. 2003. Attitudes toward dysfunctional audit behavior: The effects of locus of control, organizational commitment, and position. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 19(1): 95–108.
- Ghozali, I. dan Lathan, H. 2015. *Partial Least Squares : Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.1 Untuk Penelitian Empiris*. Second ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, M., Smith, D. dan Langfield-Smith, K. 2005. Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *behavioral research in accounting*, 17(1): 89–109.
- Harini, D., Wahyudin, A. dan Anisykurlillah, I. 2010. Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*, 13(1): 1–28.
- Hasanuddin, S.N. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Irawati, Y. dan Mukhlisin, T.A.P. 2005. Hubungan karakteristik personal auditor terhadap tingkat penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. *Sna Viii Solo*, 1516.
- Jeffrey, C.N. dan Weatherholt 1996. Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study Case of CPAs and

- Corporate Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 8(1): 8–36.
- Lachman, R. dan Aranya, N. 1986. Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 7(3): 227–243.
- Malik, A. 2017. *Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS*. [bisnis.tempo.co](https://bisnis.tempo.co) (Online). Tersedia di <https://bisnis.tempo.co/read/845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as> [Diakses pada 11 Juli 2022].
- Mardi, M., Sarka, S.I. dan Kardoyo, K. 2022. Determinants of Dysfunctional Audit Behavior in the Public Accounting Firms. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(1): 33–48.
- Maxyanus, L.T. 2017. Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu, dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *Skripsi tidak diterbitkan*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- McShane, S.L. dan Von Glinow, M.A. 2015. *Organizational Behavior - Emerging Realities for the Workplace Revolution*. Fourth ed. McGraw-Hill Inc. New York.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. dan 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. dan Pierce, B. 1996. Audit Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 9(1): 31–58.
- Paino, H., Smith, M. dan Ismail, Z. 2012. Auditor acceptance of dysfunctional behaviour: An explanatory model using individual factors. *Journal of Applied Accounting Research*.
- Phares, E.J. 1976. Locus of control in personality. New Jersey: General Learning Press.
- Prabangkara, S. dan Fitriany, F. 2021. Factors that affect dysfunctional audit behaviour: A study to understand external auditor's role as the guardians of strong and justice organizations (Goal 16 sustainable development goals). *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 716(1): 1–13.
- Pramita, A.D. 2020. *Pengaruh Komitmnn Organisasi, Locus Of Control Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Dengan Dimediasi Oleh Kinerja Auditor*. Disertasi tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Pujaningrum, I. dan Sabeni, A. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1): 1–15.
- Robbins, S. dan Judge, T.A. 2013. *Organizational behaviour*. Fifteenth ed. New Jersey: Pearson Education Inc.

- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2015. *Management*. Thirteenth ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sampetoding, P.R. 2014. *Hubungan antara Time Budget Pressure, Locus of Control dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit dan Pengaruhnya pada Kualitas Audit: Survey pada Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2016. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Seventeenth ed. Chicester: John Wiley & Sons.
- Sihite, D.M.A.B. 2020. Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of Control, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, dan Task Complexity terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *Skripsi tidak diterbitkan*. Tangerang: Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
- Silaban, A. 2009. Perilaku disfungsional auditor dalam pelaksanaan program audit (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik). Disertasi tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro .
- Smith, D. and Hall, M. 2008. An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1): 75–92.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Y. dan Sulistiyo, H. 2019. Locus of control, dysfunctional audit behavior, and the mediating role of organizational commitment. *Quality - Access to Success*, 20(170): 19–24.
- Yessie, A. 2021. Dysfunctional Audit Behavior Determinants. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 2(3): 318–327.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Biodata

### BIODATA

#### Identitas Diri

Nama : Muhammad Ferdiansyah  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 21 Februari 2000  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat Rumah : Jl. Sunu No. 168 B Kota Makassar  
Telepon Rumah dan HP : 081241976044  
Alamat *E-mail* : [mferdiansyah277@gmail.com](mailto:mferdiansyah277@gmail.com)

#### Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal
  1. SDN 6 Palopo (2005-2007)
  2. SDN 1 Lalebbata Palopo (2007-2011)
  3. SMPN 3 Palopo (2011-2014)
  4. SMAN 3 Palopo (2014-2017)
- Pendidikan Nonformal  
(Tidak Ada)

#### Pengalaman

- Organisasi  
Anggota Ikatan Mahasiswa Akuntansi (IMA)  
Anggota UKM DBI Unhas
- Kerja  
(Tidak Ada)

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 6 September 2022

Muhammad Ferdiansyah

Lampiran 2 Peta Teori

PETA TEORI

No	Penulis/Topik	Tujuan Penelitian	Konsep/Teori/Hipotesis	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Donnelly, D.P., Quirin, J.J., dan O'Bryan, D. (2003), <i>Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects of Locus of control, Organizational Commitment and Job Position</i>	Untuk mengembangkan dan menguji model teoretis yang mengidentifikasi <i>locus of control</i> , posisi pekerjaan, dan komitmen organisasi sebagai anteseden pada sikap terhadap perilaku disfungsi audit.	<p>H1: Terdapat pengaruh negatif antara <i>locus of control</i> eksternal dan komitmen organisasi.</p> <p>H2: Terdapat pengaruh positif antara <i>locus of control</i> eksternal dan perilaku disfungsi audit.</p> <p>H3: Terdapat pengaruh positif antara posisi dan komitmen organisasi.</p> <p>H4: Terdapat pengaruh negatif antara posisi dan perilaku disfungsi audit.</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku Disfungsi Audit</li> <li>2. <i>Locus of Control</i></li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> <li>4. Posisi Pekerjaan</li> </ol> <p>Teknik Analisis: <i>Path Analysis</i></p>	Menurut temuan penelitian, komitmen organisasi dipengaruhi secara negatif oleh <i>locus of control</i> sementara berada dalam pekerjaan tertentu tidak memiliki dampak. <i>Locus of control</i> dan komitmen organisasi keduanya memiliki dampak negatif terhadap perilaku audit disfungsi, sedangkan <i>locus of control</i> dan posisi pekerjaan memiliki dampak yang menguntungkan.

2.	Irawati, Y. dan Mukhlisin, T. A. P. (2005), Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit	Untuk menganalisis hubungan antara karakteristik individu auditor dan penerimaan terhadap perilaku disfungsi audit dalam rangka mencari solusi dalam mengatasi kasus perilaku audit disfungsi.	<p>H1: <i>Locus of Control</i> eksternal berhubungan positif dengan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p> <p>H2: Tingkat kinerja pribadi karyawan berhubungan negatif dengan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p> <p>H3: <i>Turnover intention</i> berhubungan positif dengan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p> <p>H4: Harga diri dalam kaitannya dengan ambisi berhubungan positif dengan penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit.</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerimaan perilaku disfungsi audit</li> <li>2. <i>Locus of Control</i></li> <li>3. Turnover Intention</li> <li>4. Tingkat Kinerja Pribadi Karyawan</li> <li>5. Harga Diri Dalam Kaitannya Dengan Ambisi</li> </ol> <p>Teknik Analisis: <i>Structural Equation Model</i> (SEM)</p>	Temuan tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pribadi karyawan dan harga diri dalam kaitannya dengan ambisi memiliki hubungan positif yang tidak signifikan dengan tingkat penerimaan perilaku disfungsi, sedangkan tingkat eksternalitas dalam <i>locus of control</i> auditor dan <i>turnover intention</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan tingkat penerimaan perilaku disfungsi..
3.	Pricilia Resky Sampetoding (2014), Hubungan Antara Time Budget Pressure, <i>Locus Of Control</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Disfungsi Audit dan Pengaruhnya Pada Kualitas Audit (Survey pada Auditor	Untuk mengetahui hubungan antara <i>time budget pressure</i> , <i>locus of control</i> , dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit dan pengaruhnya pada kualitas audit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teori Perubahan Sikap (<i>Attitude Change Theory</i>)</li> <li>2. Teori Motivasi X dan Y</li> <li>3. <i>Locus of Control</i> dan <i>Time Budget Pressure</i></li> <li>4. <i>Locus Of Control</i> Dan Komitmen Organisasi</li> <li>5. <i>Locus of Control</i> dan Perilaku Disfungsi Audit</li> <li>6. <i>Time Budget Pressure</i> dan Perilaku Disfungsi Audit</li> <li>7. Komitmen Organisasi dan</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku disfungsi audit</li> <li>2. Kualitas audit</li> <li>3. Time budget pressure</li> <li>4. <i>Locus of control</i></li> <li>5. Komitmen organisasi</li> </ol> <p>Teknik Analisis:</p>	Menurut temuan, komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan perilaku audit disfungsi sementara tekanan anggaran waktu dan <i>locus of control</i> eksternal memiliki hubungan positif. Hasilnya, ketika tekanan anggaran waktu dan <i>locus of control</i> eksternal meningkat, maka

	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)		<p>Perilaku Disfungsional Audit</p> <p>8. Perilaku Disfungsional Audit dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit</p> <p>9. <i>Time Budget Pressure</i> dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Hasil Audit.</p>	<i>Path Analysis</i>	adanya peningkatan pada perilaku disfungsional.
4.	Dewa Gede Agung Basudewa dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2015), Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan <i>Turnover Intention</i> Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit	Untuk mengetahui pengaruh <i>locus of control</i> , komitmen organisasi, kinerja auditor, dan <i>turnover intention</i> pada perilaku menyimpang dalam audit di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)</li> <li>2. <i>Locus of control</i> dan perilaku menyimpang dalam audit.</li> <li>3. Komitmen organisasi dan perilaku menyimpang dalam audit.</li> <li>4. Kinerja auditor dan perilaku menyimpang dalam audit.</li> <li>5. <i>Turnover intention</i> dan perilaku menyimpang dalam audit.</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku menyimpang dalam audit</li> <li>2. <i>Locus of control</i></li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> <li>4. Kinerja auditor</li> <li>5. <i>Turnover intention</i></li> </ol> <p>Teknik Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	Berdasarkan hasil temuan, variabel komitmen organisasi dan kinerja auditor memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit, tetapi <i>locus of control</i> dan <i>turnover intention</i> memiliki dampak positif dan signifikan.
5.	Yonathan Sunyoto dan Heru Sulistiyo (2019), <i>Locus of Control</i> , <i>Dysfunctional Audit Behavior</i> , and the <i>Mediating Role of Organizational</i>	untuk menganalisis pengaruh <i>locus of control</i> dan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsional audit dimediasi oleh komitmen organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teori Nilai (<i>Theory of Value</i>)</li> <li>2. Teori Pengharapan (<i>Expectancy theory</i>)</li> <li>3. <i>Locus of control</i> dan komitmen organisasi</li> <li>4. Komitmen Profesional dan komitmen profesional</li> <li>5. Perilaku disfungsional audit</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku disfungsional audit</li> <li>2. <i>Locus of control</i></li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Komitmen</li> </ol>	Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh komitmen profesional. Komitmen profesional dan <i>locus of</i>



	<i>Commitment</i>		<p>dan kontrol perilaku</p> <p>6. Komitmen profesional dan perilaku disfungsi audit</p> <p>7. Komitmen organisasi dan perilaku disfungsi audit</p> <p>8. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara <i>locus of control</i> dengan perilaku disfungsi audit</p> <p>9. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara komitmen profesional dan perilaku disfungsi audit</p>	<p>Profesional</p> <p>Teknik Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p><i>control</i> keduanya membantu mengendalikan perilaku audit disfungsi, tetapi komitmen organisasi tidak bekerja dengan baik. Komitmen organisasi berhasil memediasi komitmen profesional dalam menurunkan perilaku disfungsi audit, tetapi tidak berhasil memediasi pengaruh <i>locus of control</i>.</p>
6.	Afly Yessie (2021), <i>Dysfunctional Audit Behavior Determinants</i>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh <i>turnover intention</i>, kinerja auditor, komitmen organisasi, <i>locus of control</i> dan <i>times budget pressure</i> terhadap perilaku disfungsi audit.</p>	<p>1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)</p> <p>2. <i>Turnover intention</i> dan Perilaku disfungsi audit</p> <p>3. Kinerja Auditor dan Perilaku disfungsi audit</p> <p>4. Komitmen organisasi dan Perilaku disfungsi audit</p> <p>5. <i>Locus of control</i> dan Perilaku disfungsi audit</p> <p>6. <i>Time budget pressure</i> dan perilaku disfungsi audit</p>	<p>Variabel:</p> <p>1. Perilaku disfungsi audit</p> <p>2. <i>Turnover intention</i></p> <p>3. Kinerja auditor</p> <p>4. Komitmen organisasi</p> <p>5. <i>Locus of control</i></p> <p>6. <i>Time budget pressure</i></p> <p>Teknik Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Menurut penelitian ini, <i>locus of control</i> dan komitmen organisasi memiliki dampak negatif terhadap perilaku audit disfungsi, tetapi <i>turnover intention</i>, kinerja auditor, dan tekanan anggaran waktu memiliki dampak positif dan signifikan.</p>

7.	Mardi <i>et al.</i> (2022), <i>Determinants of Dysfunctional Audit Behavior in the Public Accounting Firms</i>	Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit serta <i>turnover intention</i> di kantor akuntan publik.	<p>H1: Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit</p> <p>H2: Komitmen Profesional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>H3: <i>Turnover intention</i> berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit</p> <p>H4: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan perilaku disfungsi audit</p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku disfungsi auditor</li> <li>2. Komitmen profesional</li> <li>3. <i>Turnover intention</i></li> <li>4. Komitmen organisasi</li> </ol> <p>Teknik Analisis: <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)</p>	Menurut temuan penelitian, komitmen profesional dan organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan perilaku audit disfungsi. Perilaku audit disfungsi dipengaruhi secara positif oleh <i>turnover intention</i> .
----	--	---	--	--	--

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin Makassar, saya:

**Nama** : **Muhammad Ferdiansyah**

**Nim** : **A031181363**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**

**Jurusan** : **Akuntansi**

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Locus of Control* Eksternal, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional terhadap Perilaku Disfungsional Auditor”**. Sehubungan dengan hal tersebut, mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi survei yang terlampir. Saya sangat berharap Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat menjawab semua pertanyaan dengan jujur dan lengkap. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya hanya akan menggunakan informasi yang saya peroleh dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk kepentingan penelitian.

Saya sangat menghargai kesediaan dan kerjasama Bapak, Ibu, atau Saudara(i) dalam meluangkan waktu untuk mengisi atau menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.

Makassar, 26 September 2022

Hormat saya,

Muhammad Ferdiansyah

## KUESIONER PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
3. Usia : ..... Tahun
4. Jabatan / Posisi :  Partner  Manajer  
 Supervisor  Auditor Senior  
 Auditor Junior  Lain-lain : .....
5. Pendidikan Terakhir :  D3  D4  S1  
 S2  S3
6. Pengalaman kerja : ..... tahun

### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

**Mohon Bapak/Ibu/Saudara menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu/Saudara.**

**Keterangan :**

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**KS** : Kurang Setuju

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

### C. DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Saya sebagai auditor melakukan penyelesaian langkah-langkah audit yang terlalu dini tanpa melengkapi keseluruhan prosedur (<i>premature sign-off</i>) jika :</b>						
1.	Saya mempercayai bahwa prosedur audit tidak akan menemukan sesuatu yang salah jika diselesaikan.					
2.	Audit tahun sebelumnya tidak ditemukan adanya masalah pada bagian pencatatan atau sistem klien.					
3.	Pengawas audit tidak setuju ( <i>overtime</i> ) dalam setiap penugasan dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan tahapan audit.					
4.	Saya percaya bahwa prosedur audit tersebut tidak diperlukan.					
<b>Saya sebagai auditor melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek dari pada waktu yang sebenarnya (<i>underreporting of time</i>) jika :</b>						
5.	Hal tersebut meningkatkan kesempatan bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan perbaikan.					
6.	Hal tersebut meningkatkan penilaian kinerja.					
7.	Hal tersebut disarankan oleh pengawas menengah atau supervisor.					
8.	Auditor lain juga melakukan hal tersebut dan hal tersebut dilakukan agar bisa bersaing dengan auditor lain.					
<b>Saya sebagai auditor mengubah prosedur audit yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan (<i>altering or replacement of audit procedure</i>) jika :</b>						
9.	Auditor percaya bahwa prosedur audit yang semula tidak diperlukan.					
10.	Audit tahun sebelumnya tidak ditemukan permasalahan pada bagian sistem klien tersebut.					
11.	Auditor tidak percaya bahwa prosedur audit yang semula akan menemukan suatu kesalahan.					
12.	Auditor berada di bawah tekanan waktu ( <i>time pressure</i> ) yang besar untuk menyelesaikan audit.					
<b>Nasib</b>						
13.	Nasib pada auditor ditentukan oleh dirinya sendiri dalam bekerja.					

14.	Auditor yang dilahirkan dengan nasib baik maka dalam bekerja juga akan mempunyai nasib yang baik pula.					
15.	Kesuksesan seorang auditor tidak mungkin terjadi tanpa nasib baik.					
<b>Keberuntungan</b>						
16.	Sikap keberuntungan dimiliki oleh setiap auditor.					
17.	Auditor yang merasa memiliki sikap keberuntungan akan malas dalam bekerja.					
18.	Untuk memperoleh suatu pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan, auditor memerlukan suatu keberuntungan.					
<b>Sosial Ekonomi</b>						
19.	Auditor yang mempunyai ekonomi sosial tinggi akan menciptakan sikap sombong kepada sesama auditor.					
20.	Auditor yang mempunyai sosial ekonomi tinggi akan mempermudah auditor untuk mencapai keberhasilan.					
21.	Auditor yang mempunyai ekonomi sosial rendah akan merasa kurang dan melakukan perilaku disfungsional auditor.					
<b>Pengaruh Orang Lain</b>						
22.	Berhasil atau tidaknya auditor dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh orang lain..					
23.	Apabila sesama auditor memengaruhi orang lain dengan berfikir positif dan optimis maka dalam bekerja auditor akan mencapai tujuan organisasi.					
24.	Auditor pada umumnya dapat mengerjakan tugasnya dengan baik bila terdapat pengaruh dari orang lain.					
<b>Komitmen Organisasi Afektif</b>						
25.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor akuntan publik ini.					
26.	Saya merasa masalah yang terjadi di kantor akuntan publik menjadi permasalahan saya juga.					
27.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada kantor akuntan publik ini.					
<b>Komitmen Organisasi Berkelanjutan</b>						
28.	Saya memilih bertahan di kantor					

	akuntan publik ini karena saya belum tentu mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
29.	Lebih menguntungkan jika saya tetap bekerja di kantor akuntan publik ini.					
30.	Penghasilan pekerjaan saya di kantor akuntan publik ini lebih baik daripada di tempat lain.					
<b>Komitmen Organisasi Normatif</b>						
31.	Saya merasa kantor akuntan publik ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
32.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
33.	Kantor akuntan publik ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
<b>Komitmen Profesional Afektif</b>						
34.	Saya merasa bahagia jika dapat menghabiskan karir sebagai auditor.					
35.	Saya sangat antusias (bersemangat) menceritakan profesi auditor kepada pihak lain di luar profesi auditor.					
36.	Saya merasakan masalah yang terjadi pada profesi auditor sama seperti masalah pribadi saya sendiri.					
37.	Saya memiliki ketertarikan emosional dengan profesi auditor.					
38.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari profesi auditor.					
39.	Profesi sebagai auditor memiliki arti atau makna yang sangat penting bagi saya.					
<b>Komitmen Profesional Berkelanjutan</b>						
40.	Saya merasa rugi jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.					
41.	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain mengakibatkan pengorbanan personal.					
42.	Bekerja sebagai auditor merupakan suatu kebutuhan dan keinginan saya.					
43.	Banyak yang terganggu dalam kehidupan kami, jika saya beralih dari profesi auditor pada profesi lain.					
44.	Beralih dari profesi auditor pada profesi lain merupakan suatu hal yang sulit untuk saya lakukan pada saat ini.					
45.	Banyak hal yang sudah saya lakukan pada profesi auditor, dan hal tersebut menjadi pertimbangan saya untuk tidak beralih profesi.					

<b>Komitmen Profesional Normatif</b>						
46.	Saya menyakini bekerja sebagai auditor merupakan suatu kewajiban.					
47.	Saya memiliki loyalitas pada profesi, dan oleh karena itu saya tetap menekuni profesi auditor.					
48.	Saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada pada profesi auditor.					
49.	Saya merasa bersalah jika meninggalkan atau keluar dari pekerjaan saya sebagai auditor.					
50.	Meskipun terdapat kesempatan atau peluang yang menguntungkan saya, kesempatan tersebut bukan merupakan alasan untuk meninggalkan profesi auditor.					
51.	Saya meyakini seseorang yang telah dididik dalam profesi auditor memiliki suatu tanggung jawab untuk tidak beralih pada profesi lain selama periode atau kurun waktu tertentu.					



**Lampiran 4 Sampel Penelitian****Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Makassar**

<b>No.</b>	<b>Nama Kantor Akuntan Publik</b>	<b>Jumlah Auditor</b>
1.	Ardaniah Abbas	4
2.	Dra. Ellya Noorlisyanti dan Rekan	3
3.	Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo dan Rekan	4
4.	Usman dan Rekan	6
5.	Yaniswar dan Rekan	11
6.	Masnawaty Sangkala	9
7.	Yakub Ratan dan Rekan	4
8.	Drs. Harly Weku dan Priscillia	4
<b>Jumlah Auditor</b>		<b>45</b>

## Lampiran 5 Hasil Olah Data

## Hasil Olah Data Statistik

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
PDA1	3.911	4.000	2.000	5.000	0.865	-0.374	-0.462
PDA2	3.867	4.000	2.000	5.000	0.980	-0.561	-0.602
PDA3	3.511	4.000	1.000	5.000	0.934	-0.028	-0.372
PDA4	3.244	3.000	1.000	5.000	1.232	-0.866	-0.341
PDA5	3.600	4.000	2.000	5.000	0.854	-0.490	-0.213
PDA6	3.556	4.000	1.000	5.000	0.932	0.127	-0.678
PDA7	3.689	4.000	1.000	5.000	0.939	0.350	-0.658
PDA8	3.889	4.000	2.000	5.000	0.823	0.505	-0.776
PDA9	3.578	4.000	2.000	5.000	0.906	-0.572	-0.518
PDA10	3.822	4.000	2.000	5.000	0.643	1.670	-0.853
PDA11	3.889	4.000	2.000	5.000	0.706	-0.033	-0.226
PDA12	3.711	4.000	2.000	5.000	0.654	0.001	-0.102
LOC1	3.622	4.000	1.000	5.000	0.676	3.971	-1.580
LOC2	3.267	3.000	2.000	5.000	0.772	-0.764	-0.215
LOC3	3.311	3.000	2.000	4.000	0.725	-0.909	-0.569
LOC4	3.067	3.000	1.000	5.000	0.854	0.585	-0.132
LOC5	3.267	3.000	1.000	5.000	0.929	-0.481	-0.227
LOC6	2.978	3.000	1.000	4.000	0.882	-0.355	-0.559
LOC7	3.133	3.000	2.000	5.000	0.933	-1.003	0.232
LOC8	3.644	4.000	2.000	5.000	0.923	-0.818	-0.091
LOC9	3.356	3.000	2.000	5.000	1.014	-1.081	0.145
LOC10	3.667	4.000	2.000	5.000	0.816	-0.489	-0.056
LOC11	3.400	4.000	2.000	5.000	1.041	-1.219	-0.029
LOC12	3.644	4.000	2.000	5.000	0.923	-0.818	-0.091
KO1	3.667	4.000	1.000	5.000	0.843	1.118	-0.665
KO2	3.778	4.000	1.000	5.000	0.916	1.871	-0.966
KO3	3.800	4.000	3.000	5.000	0.618	-0.464	0.163
KO4	3.756	4.000	1.000	5.000	0.873	1.061	-0.732
KO5	3.778	4.000	1.000	5.000	0.813	1.880	-0.840
KO6	3.556	4.000	1.000	5.000	0.858	1.888	-0.944
KO7	3.867	4.000	2.000	5.000	0.618	1.127	-0.488
KO8	3.667	4.000	2.000	5.000	0.730	-0.181	-0.079
KO9	3.867	4.000	3.000	5.000	0.653	-0.632	0.147
KP1	3.378	4.000	1.000	5.000	0.950	0.701	-1.005
KP2	3.578	4.000	1.000	5.000	0.906	0.313	-0.518
KP3	3.244	3.000	1.000	5.000	0.898	-0.018	-0.707
KP4	3.422	4.000	2.000	5.000	0.830	-0.592	-0.227
KP5	3.711	4.000	2.000	5.000	0.582	1.707	-1.248
KP6	3.689	4.000	2.000	5.000	0.694	0.173	-0.306
KP7	3.511	4.000	2.000	5.000	0.860	-0.559	-0.362
KP8	3.667	4.000	2.000	5.000	0.843	-0.064	-0.665
KP9	3.644	4.000	2.000	5.000	0.672	0.599	-0.782
KP10	3.333	4.000	1.000	5.000	1.011	-0.372	-0.460
KP11	3.267	4.000	1.000	5.000	0.975	-0.107	-0.870
KP12	3.444	4.000	1.000	5.000	0.858	0.355	-0.587
KP13	3.333	3.000	2.000	5.000	0.760	-0.679	-0.349
KP14	3.444	4.000	2.000	5.000	0.685	-0.266	-0.436
KP15	3.733	4.000	2.000	5.000	0.742	-0.128	-0.186
KP16	3.467	4.000	2.000	5.000	0.748	-0.363	-0.705
KP17	3.444	4.000	1.000	5.000	1.045	-0.276	-0.392
KP18	3.644	4.000	2.000	5.000	0.847	-0.522	-0.133

### Nilai Outer Loading

	X1	X2	X3	Y
KO1		0.289		
KO2		0.280		
KO3		0.023		
KO4		0.801		
KO5		0.357		
KO6		0.574		
KO7		0.675		
KO8		0.768		
KO9		0.501		
KP1			0.453	
KP10			0.704	
KP11			0.606	
KP12			0.708	
KP13			0.584	
KP14			0.751	
KP15			0.740	
KP16			0.739	
KP17			0.763	
KP18			0.839	
KP2			0.650	
KP3			0.539	
KP4			0.751	
KP5			0.594	
KP6			0.892	
KP7			0.638	
KP8			0.450	
KP9			0.770	
LOC1	0.507			
LOC10	0.127			
LOC11	0.566			
LOC12	0.149			
LOC2	0.788			
LOC3	0.377			
LOC4	0.744			
LOC5	0.758			
LOC6	0.851			
LOC7	0.848			
LOC8	0.310			
LOC9	0.676			
PDA1				0.520
PDA10				0.626
PDA11				0.446
PDA12				0.286
PDA2				0.576
PDA3				0.689
PDA4				0.126
PDA5				0.711
PDA6				0.647
PDA7				0.723
PDA8				0.818
PDA9				0.635

**Nilai Outer Loading untuk Item yang Memenuhi Rule of Thumb**

	X1	X2	X3	Y
KO4		0.850		
KO6		0.725		
KO7		0.762		
KO8		0.819		
KP12			0.811	
KP14			0.739	
KP17			0.836	
KP18			0.781	
KP2			0.722	
KP4			0.796	
KP6			0.892	
LOC2	0.834			
LOC4	0.733			
LOC5	0.793			
LOC6	0.895			
LOC7	0.874			
LOC9	0.717			
PDA3				0.715
PDA5				0.828
PDA6				0.778
PDA7				0.764
PDA8				0.759

**Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.897	0.927	0.919	0.657
X2	0.815	0.817	0.869	0.625
X3	0.914	1.109	0.925	0.638
Y	0.829	0.854	0.879	0.592

**Fornell-Larcker Criterion**

	X1	X2	X3	Y
X1	0.810			
X2	0.022	0.790		
X3	0.405	0.453	0.798	
Y	0.597	0.158	0.213	0.769

**R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.391	0.347

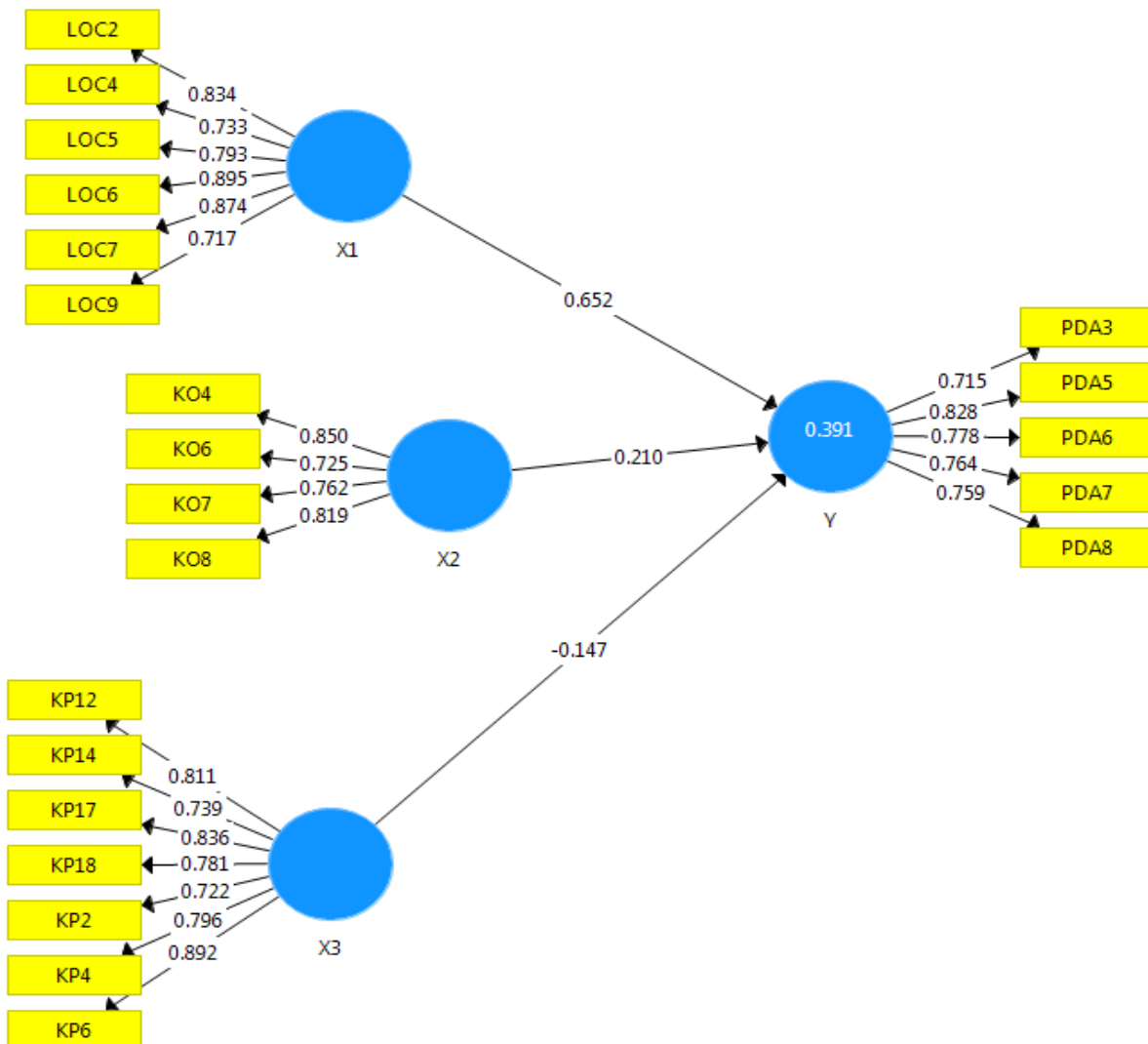
**Path Coefficient (Bootstrapping)**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Y	0.652	0.640	0.106	6.131	0.000
X2 -> Y	0.210	0.187	0.196	1.070	0.143
X3 -> Y	-0.147	-0.114	0.153	0.955	0.170

**Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
X1	270.000	270.000	
X2	180.000	180.000	
X3	315.000	315.000	
Y	225.000	180.368	0.198

### Output Model Pengukuran



## Output Model Struktural

