

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Teori Perubahan Sikap (<i>Attitude Change Theory</i>).....	13
2.1.2. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	15
2.1.3. Pemeriksaan (<i>auditing</i>) dan Standar Pemeriksaan.....	17
2.1.4. Kualitas Pemeriksaan (<i>audit</i>).....	19
2.1.5. Pemeriksa (<i>auditor</i>) Eksternal Pemerintah.....	20

2.1.6.	<i>Dysfunctional Audit Behaviour</i>	21
2.1.7.	<i>Locus of Control (LOC)</i>	22
2.1.8.	<i>Self-Rated Employee Performance (EP)</i>	23
2.1.9.	<i>Turnover Intention (TI)</i>	24
2.1.10.	<i>Organizational Commitment (OC)</i>	25
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	29
2.4.	Pengembangan Hipotesis.....	30
2.4.1.	Pengaruh langsung dengan <i>dysfunctional audit behaviour (DAB)</i>	30
2.4.2.	Pengaruh tidak langsung dengan <i>dysfunctional audit behaviour (DAB)</i>	35
2.4.3.	Pengaruh penerimaan auditor atas <i>dysfunctional audit behaviour (DAB)</i> terhadap <i>Audit Quality (AQ)</i>	41
BAB III	METODE PENELITIAN	43
3.1.	Desain Penelitian.....	43
3.2.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2.1.	<i>Locus of Control (LOC)</i>	44
3.2.2.	<i>Self-rated employee performance (EP)</i>	44
3.2.3.	<i>Turnover Intention (TI)</i>	45
3.2.4.	<i>Organizational Commitment (OC)</i>	45
3.2.5.	<i>Dysfunctional Audit Behaviour (DAB)</i>	46
3.2.6.	<i>Audit Quality (AQ)</i>	47
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6.	Metode Analisis Hipotesis.....	50
3.6.1.	Analisis Statistika Deskriptif.....	50

3.6.2.	<i>Path Analysis</i> dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	50
3.6.2.1.	<i>Inner Model</i> atau Model Struktural.....	53
3.6.2.2.	<i>Outer Model</i> atau Model Pengukuran...	55
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS.....	58
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	58
4.2.	Deskripsi Umum Responden.....	59
4.2.1.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2.2.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	60
4.2.3.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional Pemeriksa.....	61
4.2.4.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.2.5.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Gelar Profesional.....	63
4.2.6.	Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.3.	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	65
4.3.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	65
4.3.2.	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>) dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	69
4.3.2.1.	Model Pengukuran.....	70
4.3.2.2.	Model Struktural.....	82
4.3.3.	Pengujian Hipotesis.....	87
4.3.3.1.	Pengujian hipotesis yang berhubungan langsung dengan <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	88

4.3.3.2. Pengujian hipotesis yang tidak berhubungan langsung dengan <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	90
4.3.3.3. Pengujian hipotesis penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB) terhadap <i>Audit Quality</i> (AQ).....	96
4.3.4. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	98
4.3.4.1. Pengaruh positif <i>locus of control</i> (LOC) eksternal dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	98
4.3.4.2. Pengaruh positif <i>self-rated employee performance</i> (EP) dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	99
4.3.4.3. Pengaruh positif <i>turnover intentions</i> (TI) dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	100
4.3.4.4. Pengaruh negatif <i>organizational commitment</i> (OC) dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB).....	101
4.3.4.5. Pengaruh positif <i>locus of control</i> (LOC) dengan <i>organizational commitment</i> (OC).	102
4.3.4.6. Pengaruh positif <i>locus of control</i> (LOC) dengan <i>self-rated employee performance</i> (EP).....	103
4.3.4.7. Pengaruh positif <i>locus of control</i> (LOC) dengan <i>turnover intentions</i> (TI).....	104

4.3.4.8.	Pengaruh tidak langsung <i>Locus of control</i> (LOC) dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB) melalui perantara <i>organizational commitment</i> (OC), <i>self-rated employee performance</i> (EP) dan <i>turnover intentions</i> (TI).....	105
4.3.4.9.	Pengaruh negatif <i>self-rated employee performance</i> (EP) dengan <i>turnover intentions</i> (TI).....	106
4.3.4.10.	Pengaruh positif <i>self-rated employee performance</i> (EP) dengan <i>organizational commitment</i> (OC).....	107
4.3.4.11.	Pengaruh tidak langsung <i>Self-rated employee performance</i> (EP) dengan penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB) melalui perantara <i>turnover intentions</i> (TI) dan <i>organizational commitment</i> (OC).....	107
4.3.4.12.	Pengaruh negatif penerimaan pemeriksa atas <i>dysfunctional audit behaviour</i> (DAB) dengan <i>audit quality</i> (AQ).....	108
BAB V	PENUTUP	110
5.1.	Simpulan.....	110
5.2.	Implikasi.....	113
5.3.	Keterbatasan.....	114
5.4.	Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA		116
LAMPIRAN – LAMPIRAN		118