

Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Di Kantor Akuntan Publik Kota Medan

Cahyani Sucitra Simatupang

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan

Korespondensi: cahyanisucitra@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30596/jrab.v18i2.3302>

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh locus of control, kinerja, komitmen organisasi, turnover intention terhadap dysfunctional audit behavior. Berdasarkan metode probabiity sampling, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 responden yang berprofesi sebagai auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Kora Medan Sumatera Utara yang terdaftar di Direktori AP & KAP 2017 yang diterbitkan oleh IAPI. Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya melalui perangkat lunak statistik untuk pelajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control dan kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap dysfunctional audit behavior. Sedangkan komitmen organisasi dan turnover intention tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap dysfunctional audit behavior.

Kata Kunci : Locus of control, kinerja, komitmen organisasi, turnover intention, dysfunctional audit behavior

Abstract : *The purpose of this study was to examine the effect of locus of control, performance, organizational commitment, turnover intention on behavioral audit dysfunctional. Based on probabiity sampling method, this study uses a sample of 44 respondents who work as auditors who work in the Public Accountant Office located in Kora Medan North Sumatra which is registered in the 2017 AP & KAP Directory published by IAPI. This study uses primary data with a questionnaire. Data were analyzed using multiple regression analysis which processed it through statistical software for students. The results showed that locus of control and performance had a significant influence on behavioral dysfunctional audit. While organizational commitment and turnover intention do not have a significant influence on behavioral dysfunctional audit..*

Keywords: *Locus of control, performance, organizational commitment, turnover intention, dysfunctional audit behavior*

PENDAHULUAN

Pengalaman seorang auditor menjadi sorotan tersendiri dalam kegiatan audit, khususnya dalam menunjukkan kualitas diri seorang auditor. Sebagaimana yang diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) paragraf ketiga Standar Audit (SA) seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian auditor independen disebutkan bahwa untuk melaksanakan audit sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntan dan auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktek audit (SPAP, 2001).

Perilaku professional akuntan publik salah satunya diwujudkan dalam bentuk menghindari perilaku menyimpang dalam audit (*dysfunctional audit behavior*). Perilaku disfungsi yang dimaksud disini adalah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit.

Setiap Kantor Akuntan Publik (KAP) yang auditornya melakukan perilaku penyimpangan akan mendapatkan sanksi berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang jasa akuntan publik. Auditor atau Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan perilaku penyimpangan akan mendapat teguran sampai 3 kali selama 48 bulan. Apabila masih melakukan perilaku penyimpangan, Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut akan langsung dibekukan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh Menteri Keuangan.

Seperti halnya kasus penyimpangan yang dilakukan oleh beberapa KAP dan AP sebagai berikut :

1. AP Drs. Basyiruddin Nur (2009) Belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan konsolidasian PT. Datascrip dan anak perusahaan tahun buku 2007, dan nilai berpengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen.
2. AP Drs. Hans Burhanuddin Makarao (2009) Belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada laporan keuangan PT. Samcom tahun buku 2008, yang berpengaruh pada auditor independen.
3. KAP Drs Dadi Muchidin (2009) Tidak menyampaikan laporan tahunan kap tahun takwin 2008.
4. KAP Matias Zakaria (2009) Tidak menyampaikan laporan tahunan kap tahun takwin 2007 dan 2008.
5. AP Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA. (2017) Belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundang-undangan Tentang akuntan publik dalam hal terdapat 5 (lima) laporan auditor independen yang tidak didukung Kertas kerja.
6. AP Soetjipto Wirjosoemarto (2017) Tidak melengkapi 13 Laporan Auditor Independen dengan kertas kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa locus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti kerja (*turnover mention*) dan kinerja (*performance*) yang dimiliki oleh auditor serta komitmen organisasi.

Locus pengendalian (*Locus of control*) merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Locus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu locus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka diorganisasi, sedangkan locus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa

perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor diluar diri yaitu organisasi.

Seseorang dengan *locus of control eksternal* cenderung memandang suatu kondisi atau keadaan sebagai ancaman atau menimbulkan tekanan stres sehingga cenderung akan melakukan tindakan manipulasi dimana tindakan manipulasi mencerminkan bentuk penyimpangan dalam penugasan audit. Individu dengan *locus of control eksternal* merasa tidak mampu untuk mendapat dukungan kekuatan yang dibutuhkannya untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka (Solar dan Bruehl 1971). Manipulasi, penipuan atau taktik menjilat atau mengambil muka dapat menggambarkan suatu usaha dari *locus of control eksternal* untuk mempertahankan pengaruh mereka terhadap lingkungan yang kurang ramah.

Dalam konteks audit, manipulasi atau ketidakjujuran pada akhirnya akan semakin memungkinkan mereka menerima perilaku penyimpangan audit. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan di bawah standar yang ditetapkan lebih mungkin untuk melakukan tindakan penyimpangan sejak mereka melihat diri mereka sendiri tidak mampu untuk bertahan dalam pekerjaan melalui usaha mereka sendiri.

Peneliti ingin menguji kembali *locus of control eksternal* terhadap perilaku penyimpangan audit. Berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan menemukan bahwa auditor dengan *locus of control eksternal* memiliki kecenderungan lebih menerima perilaku penyimpangan audit. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati *et al.* (2005), Harini *et al.* (2010), Hariani *et al.* (2017), Hehanusa (2013) dan Suryandari (2007) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara *locus of control eksternal* dengan perilaku penyimpangan audit.

Karakteristik personal yang kedua adalah Kinerja (*performance*) berkaitan dengan hasil dari perilaku dari anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan dan perilaku. Dalam literatur disebutkan bahwa perilaku penyimpangan audit terjadi dalam situasi dimana individu memandang diri mereka kurang mampu mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan dari usaha sendiri. Hal ini berarti bahwa seorang auditor dengan tingkat kinerja yang rendah lebih dapat terlibat dalam perilaku *disfungsional* karena penyimpangan perilaku disini dilihat sebagai kebutuhan dalam situasi dimana tujuan organisasi atau individual tidak dapat dicapai melalui langkah-langkah atau cara-cara umum yang sering dilakukan. Hal ini juga dilakukan seorang auditor agar ia dapat bertahan dalam organisasi sehingga secara langsung dapat mempengaruhi tingkat *turnover* auditor tersebut. Dari kesemua hal tersebut dapat dipahami bahwa kinerja (*performance*) berpengaruh terhadap penyimpangan perilaku audit.

Karakteristik personal yang ketiga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut.

Bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi keinginan untuk berhenti bekerja menjadi rendah. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan yang lebih tinggi terhadap perilaku penyimpangan auditor.

Peneliti ingin menguji kembali komitmen organisasi terhadap perilaku penyimpangan audit akibat ketidakkonsistenan peneliti terdahulu. Basudewa *et al.*, (2015) berhasil

menemukan pengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dan Murtini (2014) tidak berhasil menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsi audit dan penelitian Maryanti (2005) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan diantara keduanya.

Karakteristik personal selanjutnya adalah *turnover intention* (keinginan berhenti bekerja). *Turnover intention* ditandai oleh hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention*. Dalam hal ini, adanya keinginan dari auditor untuk berpindah dari Kantor Akuntan Publik. Keinginan untuk berhenti bekerja juga dinilai dapat mempengaruhi perilaku penyimpangan perilaku auditor. Menurut Malone dan Robert (1996) ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi menjadikan seorang auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam perilaku penyimpangan.

Peneliti ingin menguji kembali *turnover intention* terhadap perilaku penyimpangan audit karena adanya ketidak konsistenan peneliti terdahulu. Maryanti (2005) berhasil menemukan hubungan positif dan signifikan antara *turnover intention* dengan perilaku penyimpangan audit. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawati (2005) dan Basudewa *et al.*, (2015) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan diantara keduanya. Namun, dalam penelitian Harini *et al.* (2010) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan auditor. Penelitian Irawati *et al.* (2005), Anastasia (2005) juga menyatakan bahwa kinerja (*performance*) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyimpangan audit. Sedangkan peneliti Harini *et al.* (2010) dan Setyaningrum dan Murtini (2014) menemukan adanya pengaruh kinerja terhadap perilaku penyimpangan dalam audit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya serta adanya ketidak konsistenan hasil penelitian, maka peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali variabel-variabel karakteristik personal yang mempengaruhi perilaku penyimpangan audit. Variabel yang digunakan yaitu, *locus of control external*, kinerja (*performance*) dan *turnover intention*, serta komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku penyimpangan audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan. Dalam melakukan tugasnya, auditor harus mengikuti standar audit yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan serta kode etik akuntan. Dalam kenyataan dilapangan, auditor banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap standar audit dan kode etik. Perilaku ini diperkirakan sebagai akibat dari karakteristik personal yang kurang bagus yang dimiliki oleh seorang auditor. Dampak negatif dari perilaku ini adalah terpengaruhnya kualitas audit secara negatif dari segi akurasi dan reabilitas. Pelanggaran yang dilakukan auditor dalam audit dapat dikategorikan sebagai penyimpangan perilaku dalam audit (Irawati, 2005).

SAS No. 82 menyatakan bahwa sikap auditor dalam menerima perilaku disfungsi audit merupakan indikator perilaku penyimpangan aktual. Beberapa perilaku penyimpangan

yang membahayakan kualitas audit secara langsung yaitu *altering/replacement of audit procedure* dan *premature sign off* sedangkan *underreporting of time* mempengaruhi hasil audit secara tidak langsung. Pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit juga merupakan dampak dari perilaku penyimpangan audit.

Altering/replacement of audit procedure adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit.

Premature sign off dari tahapan-tahapan audit tanpa penyelesaian prosedur dan penggantian dengan langkah lain berpengaruh langsung terhadap hasil audit (Harini *et al.*, 2010) dan melanggar standar profesional auditor. *Premature sign off* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain. Suatu proses audit sering gagal karena penghapusan prosedur audit yang penting dari prosedur audit daripada prosedur audit tidak dilakukan secara memadai untuk beberapa item.

Underreporting of time juga berpengaruh tidak langsung pada mutu audit (Harini *et al.*, 2010). *Underreporting of time* terjadi ketika auditor melakukan tugas audit tanpa melaporkan waktu yang sebenarnya. Hal ini menyebabkan keputusan personel kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit dimasa yang datang yang tidak diketahui.

Locus of Control External

Rotter (1966) Mendefenisikan *Locus Of Control* sebagai berikut :

“Lokus kendali adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya, yaitu tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”.

Teori Locus of control menggolongkan individu apakah tergolong dalam *locus of control* internal atau eksternal. Roteer *et al.*, (1990) mendefenisikan *locus of control* sebagai berikut : “*internal control* maupun *externalcontrol* adalah tingkat dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkat dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau bisa diprediksi”. Individu dengan internal *locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka secara langsung berpengaruh terhadap *outcome*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa internal cenderung bekerja lebih efektif dalam lingkungan yang memungkinkan mereka untuk lebih mengendalikan tindakan mereka. Individu dengan ekstenal *locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar daripada tindakan mereka sendiri. *Locus of control* berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Kinerja (Performance)

Kinerja (*performance*) adalah perilaku anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2007) mendefenisikan *performance* sebagai berikut :

“*Performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Performance bisa melibatkan perilaku abstrak (*supervisi, planning, decison making*). *Performance* melibatkan tingkat dimana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi, termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas.

Performance merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan pada semua orang, terlebih merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu menurut ukuran yang berlaku sesuai pekerjaan yang dilakukan. Penilaian kinerja (*performance*) auditor sangat penting dilakukan bila organisasi melakukan reposisi atau promosi jabatan. Kinerja (*performance*) dibedakan menjadi dua, yaitu *performance* individu dan organisasi. *Performance* individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan *performance* organisasi adalah gabungan antara *performance* individu dan kelompok sehingga *performance* organisasi sangat tergantung pada karyawannya (Husna et al., 2012).

Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah perputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra yaitu, melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan (Irawati, 2005).

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang kuat menyebabkan seseorang akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan akan mengutamakan kepentingan organisasi, seseorang yang berkomitmen tinggi akan berdampingan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya (Novrialdi, 2009).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen individu tergambar pada kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah kondisi yang penuh stress. Hasil penelitian menyebutkan bahwa individu yang mempunyai komitmen organisasional akan bekerja lebih baik dari pada yang tidak berkomitmen. Penemuan ini akan cenderung mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku RAQ daripada auditor dengan komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil temuan Malone dan Robert (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap RAQ *behavior*. Komitmen organisasional adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dihubungkan dengan hasil kerja yang lain seperti absensi pegawai, *turnover*, usaha kerja dan kinerja.

Turnover Intention

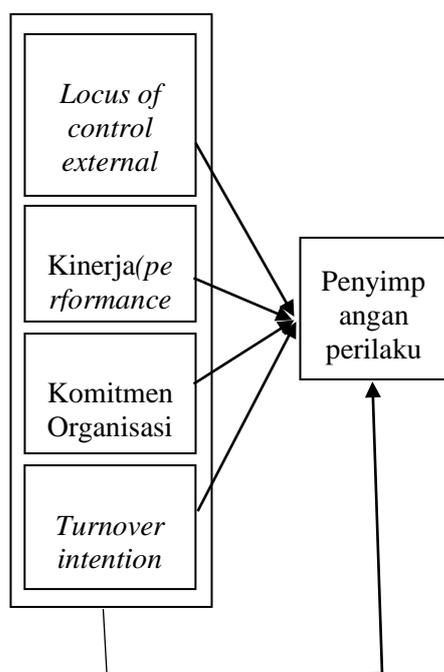
Turnover Intention adalah sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk mengundurkan diri dari organisasi atau dalam hal ini, dari Kantor Akuntan Publik sebagai auditor independen. *Turnover Intention* (keinginan berhenti dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi (Ghozali, 2006).

Pengunduran diri karyawan dalam bentuk *turnover* telah menjadi bahan penelitian menarik dalam berbagai masalah, seperti masalah personalia (SDM), keprilakuan dan praktisi manajemen (Febrina, 2012). *Turnover Intention* juga dipengaruhi oleh *skill* dan *ability*,

dimana kurangnya kemampuan auditor dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga tetap bertahan diKAP walaupun dia sangat ingin berpindah kerja.

Pada umumnya seseorang yang memiliki *turnover intention* yang kuat cenderung bekerja tanpa rasa takut akan hadirnya konsekuensi akan tindakannya. Seseorang yang memiliki turnover intention memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam berbagai perilaku penyimpangan. Malone dan Roberts (1996) mengatakan auditor yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan lebih dapat terlibat dalam penyimpangan perilaku karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi. Individu yang berniat meninggalkan perusahaan dapat dianggap tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi.

1.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1: *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku penyimpangan audit
- 2: Kinerja (*performance*) memiliki pengaruh terhadap perilaku penyimpangan audit.
- 3: Komitmen Organisasi memiliki Pengaruh terhadap Perilaku Penyimpangan Audit.
- 4: *Turnover intention* memiliki pengaruh terhadap penerimaan perilaku penyimpangan audit.
- 5 : *Loc*, Kinerja, Komitmen Organisasi,*Turnover Intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku penyimpangan audit pada KAP Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif adalah data yang berupa tulisan mengenai tingkah laku manusia yang dapat diamati yang berbentuk uraian terperinci, kutipan langsung dan dokumentasi kasus, data ini dikumpulkan sebagai suatu cerita responden, tanpa mencoba mencocokkan suatu gejala dengan kategori baku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Wilayah Kota Medan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk memperoleh sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Medan. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha dibidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan. Metode pemilihan sampel dilakukan dengan simple random sampling. Merupakan salah satu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan cara acak sederhana dan setiap responden memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Adapun jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti yaitu sebanyak 44 auditor dengan asumsi dalam satu KAP terdiri dari 2 auditor sesuai dengan syarat berdirinya kantor akuntan publik berdasarkan Undang-undang no 5 pasal 18 tahun 2011 yang menyatakan setiap KAP paling sedikit harus memiliki 2 orang tenaga kerja profesional pemeriksaan di bidang akuntansi.

Teknik Analisis Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Pengelolaan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009).

Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Instrumen berupa Uji validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$\text{Sig} < 0,05$ → Butir kuesioner valid (sig)

$\text{Sig} \geq 0,05$ → Butir kuesioner tidak valid (tidak sig)

b. Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,06. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan dengan mengelolah data menggunakan metode Analisis Regresi Berganda karena metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi dari suatu variabel yang kontinu yang berhubungan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel. Metode pengolahan data yang dilakukan untuk pengujian hipotesis apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi *premature sign off audit procedures* atau tidak (Ghozali, 2009).

Sebagai prasyarat model regresi harus diuji menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Asumsi Normalitas

Pada analisis regresi berganda, harus dipastikan bahwa variabel dependen dan independen memiliki sifat kenormalan. Pemenuhan aumsi ini dilihat dari visualisasi histogram residu, atau melalui normal probability plot yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Jika histogram menunjukkan grafik distribusi normal atau plot menunjukkan hubungan linear, maka asumsi ini dapat terpenuhi.

b. Asumsi Multikolinearitas

Dalam analisis regresi majemuk atau berganda, antara variabel independen tidak boleh terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.95). maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu, dapat juga dilihat melalui nilai statistik toleransi dan VIF. Jika nilai statistik toleransi sebuah model regresi $< 0,1$ dan $\text{VIF} > 10$, maka artinya terdapat multikolinearitas. Sehingga, untuk memenuhi asumsi ini, nilai statistik toleransi yang diharapkan adalah $> 0,1$ dan nilai statistik VIF yang diharapkan adalah < 10 .

c. Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun rumus regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c_3X_3 + d_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Perilaku Penyimpangan Audit

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = *Locus of control* Eksternal

X₂ = Kinerja (*performance*)

X₃ = Komitmen Organisasi

X₄ = Turnover intention

e = Error

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi 0,05. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas signifikasnsi 0,05 (Ghozali, 2011).

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi 0,05. Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas signifikasnsi 0,05 (Ghozali, 2011).

Uji R²

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan berikut penjelasan dari hasil uji tersebut, sebagai berikut :

1) Hasil Uji Pengaruh *Locus of Control Eksternal* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan nilai t untuk variabel *locus of control eksternal* sebesar 2,167 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Nilai signifikansi variabel *locus of control* lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha1: *Locus of Control Eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Intan *et al.* (2012), Harini *et al.* (2010), Husna *et al.* (2012), menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. *Locus of control* merupakan keadaan dimana pandangan

hidup auditor menurut *internal* dan *external* LOC sangat berbeda. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. *Locus of control eksternal* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain, hidup mereka cenderung dikendalikan oleh kekuatan di luar diri mereka sendiri (seperti keberuntungan), serta lebih banyak mencari dan memilih kondisi yang menguntungkan. Berdasarkan penjelasan di atas, auditor dapat melakukan *dysfunctional audit behavior* ketika menghadapi ketidakpercayaan pada diri sendiri atau dengan lingkungannya dalam menyelesaikan sebuah tugas audit. Semakin tinggi tingkat *locus of control eksternal* pada diri auditor, maka semakin tinggi kesempatan auditor melakukan *dysfunctional audit behavior*. Maka, dapat disimpulkan bahwa *locus of control eksternal* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

2) Hasil Uji Pengaruh Kinerja Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan nilai t untuk variabel kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi variabel kinerja lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha2: Kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Intan *et al.* (2012), Harini *et al.* (2010), dan Intan *et al.* (2012) menemukan bahwa kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap sikap akuntan publik yang melakukan *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit. *Dysfunctional audit behavior* tersebut adalah *premature sign-off audit procedures*. Hasil di atas memberikan bukti empiris bahwa kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hasil ini mendukung hasil penelitian Intan *et al.* (2012). Hasil penelitian ini menjelaskan dan mengindikasikan bahwa auditor yang tingkat kinerjanya berada di bawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Solar dan Bruehl (1971) menyatakan bahwa individu yang tingkat kinerjanya berada di bawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku disfungsi karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri. Jadi, perilaku disfungsi dipandang sebagai hal yang perlu karena tujuan individu maupun organisasi tidak dapat dicapai melalui tingkat kinerja tersebut. Oleh karena itu, auditor yang memiliki persepsi rendah atas kinerjanya diperkirakan menunjukkan penerimaan atas perilaku disfungsi yang lebih tinggi. Dengan demikian bahwa Kinerja dapat mempengaruhi perilaku auditor dalam lingkungan audit. Jadi, semakin rendah kinerja dapat menyebabkan praktek *dysfunctional audit behavior* yang semakin tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

3) Hasil Uji Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,721. Nilai signifikansi variabel sikap akuntan publik lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha3: Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Intan *et al.* (2012) dan Husna *et al.* (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit. *Dysfunctional audit behavior* tersebut adalah *premature sign-off audit procedures*. Hasil pengujian diatas memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan menjadi pertimbangan auditor dalam menerima perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka auditor tersebut tidak menunjukkan kecenderungan untuk menerima perilaku penyimpangan audit sebagaimana yang dihipotesiskan. Dengan demikian teori Mowday *et al.* (1974) yang menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan menunjukkan loyalitas yang besar kepada perusahaan dimana mereka bekerja dibanding karyawan yang memiliki komitmen yang lebih rendah, sehingga ada kecenderungan pula bahwa auditor yang memiliki komitmen yang tinggi pada KAP akan menerima saran-saran yang diberikan oleh atasan meskipun atasan dapat mendorong terjadinya perilaku disfungsi audit seperti misalnya *premature sign off* maupun *underreporting time* tidak terbukti. Secara teoritis komitmen organisasi terdiri dari 3 bentuk komitmen yaitu komitmen afektif, normative dan kontinyu. Berkaitan dengan perilaku negative fungsi seperti perilaku penerimaan disfungsi audit dalam hal ini nampaknya terdapat kondisi yang tidak searah antar komitmen kontinyu dan komitmen afektif dan normative. Dalam komitmen kontinyu terkandung makna bahwa keinginan auditor untuk bekerja di dalam perusahaan audit (KAP) dapat mendorong mereka untuk menerima perilaku disfungsi, namun di sisi lain komitmen afektif yang merupakan cerminan perasaan dari auditor untuk menjunjung tinggi nama KAP justru dapat menolak untuk menerima perilaku disfungsi dengan pertimbangan bahwa KAP sebagai organisasi harus profesional. Dengan kata lain komitmen organisasi (afektif) yang tinggi akan menciptakan keinginan untuk meningkatkan kinerja KAP, sedangkan kualitas KAP dapat ditunjukkan dengan pelaksanaan prosedur yang benar yang dilakukan oleh auditornya. Berdasarkan penjelasan di atas, semakin tinggi komitmen organisasi tidak berdampak pada terjadinya praktek *dysfunctional audit behavior*. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behavior*.

4) Hasil Uji Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Tabel 4.15 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,826. Nilai signifikansi variabel *turnover intention* lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Ha4: *Turnover intention* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang ditemukan oleh Harini *et al.* (2010) dan Husna *et al.* (2012). Husna *et al.* (2012) menemukan bahwa *turnover intention* tidak berhubungan dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Hal ini mengindikasikan

bahwa dalam fakta di lapangan, tidak terdapat pengaruh antara auditor yang memiliki keinginan tinggi untuk berpindah tempat kerja dengan penerimaan *dysfunctional audit behavior*. Perbedaan hasil penelitian dengan Agusta *et al.* (2010) menunjukkan keadaan 2010 yang berbeda jauh dengan saat ini, di mana persaingan kerja sangat tinggi dan jumlah lapangan kerja yang ada hanya dapat meng-cover sebagian *job seeker* sehingga auditor akan berpikir ulang untuk menerima *dysfunctional audit behavior* lalu melakukannya. Hal ini karena bila *dysfunctional audit behavior* diketahui, auditor berpotensi tinggi kehilangan pekerjaan dan pendapatan tetap, padahal auditor belum mendapat pekerjaan baru.

Berdasarkan penjelasan di atas, semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja tidak berhubungan dengan terjadinya *dysfunctional audit behavior* yang semakin tinggi pula. Maka, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* terhadap *dysfunctional audit behavior*. Sampel penelitian ini berjumlah 44 responden. Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Kota Medan yang terdaftar di Direktori AP & KAP tahun 2017 yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda dalam menganalisis data. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of control eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,036.
2. Hasil penelitian ini, menunjukkan variabel kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut bisa dilihat dengan nilai signifikansi variabel kinerja sebesar 0,000.
3. Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,721.
4. *Turnover intention* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,826.
5. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *dysfunctional audit behavior*. Atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *locus of control eksternal*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *dysfunctional audit behavior*, dengan nilai signifikan 0,000.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, hasil menunjukkan bahwa dari keempat variabel yang diutarakan terhadap penyimpangan perilaku dalam audit hanya dua variabel yang memiliki pengaruh yakni *locus of control eksternal* dan kinerja. Selain itu, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan langkah-langkah perbaikan terhadap aspek-aspek yang dapat memicu terjadinya praktek penyimpangan perilaku dalam audit agar kualitas audit tetap terjaga.

Berdasarkan hasil penelitian, KAP seharusnya dapat lebih memperhatikan karakteristik calon pegawai, baik dalam *recruitment, training, development, positioning*, maupun promosi pegawai, apakah sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada atau tidak untuk meningkatkan kinerja sehingga penyimpangan perilaku dalam audit dapat diantisipasi. Selain itu, tiap auditor wajib memahami dan melaksanakan standar kerja audit yang berlaku, yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, standar pelaporan, SPAP, dan standar audit lainnya.

Program pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu auditor dalam pengembangan kompetensi yang dimilikinya agar *judgement* yang dilakukannya tidak keliru termasuk dalam menilai risiko kesalahan dalam setiap penugasan audit. Semakin sering auditor mengikuti program pelatihan dan pengembangan, dapat mendorong semakin meningkatnya kompetensi kinerja yang dimilikinya. Peningkatan kompetensi tersebut dapat mendorong setiap langkah yang dilakukannya dalam rangka melaksanakan dan menyelesaikan prosedur audit tepat dan sesuai dengan standar auditing yang berlaku. Peningkatan kompetensi tersebut dapat ditandai dengan semakin matangnya *judgement* yang dimiliki oleh auditor. Dengan demikian, kualitas audit dapat selalu terjaga.

Seiring dengan selalu terjaganya kualitas audit tersebut kepercayaan masyarakat termasuk klien didalamnya terhadap kualitas audit dan terutama profesi akuntan publik dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. (2012). *Auditing: Petunjuk Praktisi Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., dan Randal J. Elder., Mark S. Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Integritas*. Edisi 12. Erlangga.
- Basudewa, Dewa Gede Agung dan Ni Kt.Lely Aryani Merkusiwati. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpangan dalam Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 13.No 3. ISSN 2303-1018.
- Blumberg, M, dan Charles D. Pringle, 1982, The missing opportunities in organizational research: Some Implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*. Vol. 7:4, Hal.560-569.
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Arywanti Marganingsih, dan Viska Anggrahita. 2010. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya dengan Performance dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Febrina, Husna Lina. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*”. Edisi VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahita, Deva Laksmi Dian. (2016). Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Skripsi*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin., Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior. Sebuah Pendekatan Karakteristik Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2011. “*Standar Profesional Akuntan Publik*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2017. “Direktori KAP & AP 2017”. (Online). Diakses pada tanggal 18 Desember 2017. Tersedia di website: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Irawati, Yuke, Thio Anastasia Petronila, dan Mukhlisin. 2005. “*Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit*.” *Simpodium Nasional Akuntansi VIII*.
- Kasus Penyimpangan Akuntan Publik. 2013. Jakarta. (Online), (<https://lestariieb.wordpress.com> diakses 31 Desember 2017).
- Mangkuprawira, TB Sjafrid dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Malone, C.F, and R.W Robberts. 1996. “Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors.” *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15 (2) 49-644
- Maryanti, Puji. 2005. “*Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*.” *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro.
- Nasution, Istianah. (2013). Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit Dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Skripsi*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Novrialdi, Nanda. “*Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating* “. *Skripsi UIN*. Jakarta. 2009.
- Nudirsyah, Intan Maulida Zuhra. *Locus Of Control, Time Budget Pressure Dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol. 2, No. 2. Juli 2009.
- Porter. L. W., R.M. Streets, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psytric Tehnician*. *Journal of Applied Psychology* 59. pp. 603-609.
- Rotter, J.B. 1966. *Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. *Phsyiological Monographs*, 80 Whole No. 69.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.
- Setyaningrum, Fina., Henny Murtini. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit. *Accounting Analysis Journal*. Vol. 3. No. 3. ISSN 2252-6765.
- Silaban, Adanan. 2009. Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit (Studi Empiris di KAP Afiliasi dan KAP Non-Afiliasi di Indonesia). *Disertasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Solar, D., and D. Bruehl. 1971. “*Achiavellianism and Locus of Control: Two Conceptions of Interpersonal Power*”. *Psychological Reports* 29: 1079-1082
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tanjung, Roni. 2013. *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor dan Time Budget Pressure terhadap Perilaku Disfungsional Audit*. *Skripsi*. Padang. Universitas Negeri Padang.
- Wahyudi, Eko. (2013). *Pengaruh Locus of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan TurnoverIntention Terhadap Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. *Skripsi*. Jakarta.