

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KOMITMEN ORGANISASI,
KINERJA AUDITOR, DAN *TURNOVER INTENTION* PADA
PERILAKU MENYIMPANG DALAM AUDIT**

**Dewa Gede Agung Basudewa¹
Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: agungmicigo@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intention* pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan (*judgement sampling*). Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 auditor di seluruh KAP di Bali. Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis linier regresi berganda dengan program *SPSS 15.00 for windows*. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* dan *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit, sedangkan variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor berpengaruh negatif dan signifikan pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit.

Kata kunci: *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, *Turnover Intention*, Perilaku Menyimpang Dalam Audit

ABSTRACT

Deviant behavior in the audit is behavior that deviates from the standard auditor in carrying out audits which can degrade the quality of the audit. This study aims to determine the effect Locus Of Control, Organizational Commitment, Performance Auditor, and Turnover Intention on Deviant Behavior In Audit in Public Accounting Firm (KAP) in Bali. Method of determining the sample in this research is purposive sampling technique based on the consideration (judgment sampling). Respondents in this study amounted to 53 auditors around the KAP in Bali. This study tested using linear regression analysis using SPSS for windows 15:00. Based on the results of the analysis can be concluded that Locus Of Control and Turnover Intention positive and significant impact on Deviant Behavior In the audit, while variable Organizational Commitment and Performance Auditor negative influential and significant on Deviant Behavior In Audit.

Keywords: *Locus Of Control, Organizational Commitment, Performance Auditor, Turnover Intention, Deviant Behavior In Audit*

PENDAHULUAN

Ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditor adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang pemeriksaan secara objektif terhadap laporan keuangan suatu perusahaan atau perusahaan yang lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut. Kepercayaan dari masyarakat atas laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik mengharuskan akuntan publik untuk memperhatikan kualitas audit. Namun, ketatnya persaingan dan meningkatnya permintaan audit, menimbulkan kekhawatiran terhadap ketidakmampuan auditor dalam memenuhi kualitas audit. Auditor melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam audit dengan cara mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik yang dapat menurunkan kualitas audit. Bentuk dari perilaku pengurangan kualitas audit adalah perilaku menyimpang dalam audit.

Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor yang menyimpang dari standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Perilaku menyimpang dari auditor seperti penghentian terhadap langkah audit dalam program audit (*premature sign-off*), mengurangi jumlah pekerjaan yang dikerjakan dalam langkah audit yang dianggap beralasan oleh auditor, ataupun tidak melakukan *review* dengan sungguh-sungguh terhadap dokumen klien (Ademarta, 2011). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap

perilaku menyimpang dalam audit yaitu *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor, dan *turnover intention*.

Locus of control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2005) dan Pujaningrum (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit dengan ditunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal individu, semakin besar pula kemungkinan individu tersebut melakukan perilaku menyimpang.

Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit, sebaliknya tingkat komitmen terhadap organisasi telah menurun maka seorang auditor tidak lagi memperhatikan promosi dan kemajuan karirnya, maka terdapat kemungkinan auditor akan melakukan pekerjaan tanpa kinerja yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian *Donnelly et. al.* (2003) yang menyatakan tidak berpengaruh.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2005;67). Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan

mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja auditor secara parsial terhadap perilaku menyimpang dalam audit. Berbeda dengan penelitian Febrina (2012) dan Irawati (2005) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Keinginan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dapat bersifat fungsional dan disfungsional. Keinginan keluar dari organisasi yang bersifat fungsional, jika pegawai yang meninggalkan organisasi merupakan pegawai yang dianggap layak untuk keluar. Kondisi ini membuka kesempatan bagi orang yang bermotivasi atau berkemampuan lebih tinggi, membuka kesempatan untuk promosi, dan membuka ide-ide baru dan segar bagi organisasi.

Penelitian Maryanti (2005) dan Sitanggang (2007) membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam audit, sedangkan Harini (2010) menolak pernyataan tersebut karena auditor cenderung masih memiliki tingkat idealisme tinggi. Hasil yang tidak konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya mendorong saya untuk menguji kembali dan tertarik mengambil penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan kontradiksi hasil dari beberapa peneliti terdahulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen

Organisasi, Kinerja Auditor, dan *Turnover Intention* Pada Perilaku Menyimpang dalam Audit (Studi empiris di Kantor Akuntan Publik di Bali)".

Berdasarkan pemaparan di atas, pokok permasalahan diambil penelitian ini adalah: 1) Apakah *locus of control* berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit?; 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit?; 3) Apakah kinerja auditor berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit?; 4) Apakah *turnover intention* berpengaruh pada perilaku menyimpang dalam audit?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* pada perilaku menyimpang dalam audit; 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada perilaku menyimpang dalam audit; 3) Untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor pada perilaku menyimpang dalam audit; 4) Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* pada perilaku menyimpang dalam audit.

Teori atribusi menjelaskan tentang proses bagaimana kita menentukan penyebab perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal atau eksternal dan pengaruhnya terhadap perilaku individu (Luthans, 2006 dalam Harini *et al*, 2010: 7). Kita membuat sebuah atribusi ketika kita mendeskripsikan perilaku seseorang dan mencoba menggali pengetahuan mengapa mereka berperilaku seperti itu (Febrina, 2012: 6). Dalam hidupnya, setiap orang selalu membentuk ide tentang orang lain dan situasi sosial di sekitarnya melalui berbagai hal. Dalam teori atribusi *Correspondent Inference*,

perilaku berhubungan dengan sikap atau karakteristik personal, berarti dengan melihat perilakunya dapat diketahui dengan pasti sikap atau karakteristik orang tersebut serta prediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Hubungan yang demikian adalah hubungan yang dapat disimpulkan (*correspondent inference*) (Febrina, 2012: 6).

Berdasarkan teori Konsensus Weiner (Febrina, 2012: 34), keberhasilan dan kegagalan memiliki penyebab internal atau eksternal. Ketika seseorang dengan *need of achievement* tinggi telah sukses, dia akan menganggap keberhasilan itu berasal dari faktor internal (usaha dan kemampuan) serta cenderung menganggap kegagalan sebagai tindakan yang kurang usaha bukan karena tidak mampu.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi auditor dalam menerima *dysfunctional audit behavior*, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Karakteristik personal menjadi penentu utama dalam penerimaan *dysfunctional audit behavior* karena merupakan faktor internal yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas (Febrina, 2012: 35).

Auditing adalah suatu proses sistematis dan kritis yang dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi (informasi) yang ditetapkan dengan tujuan untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi atau asersi-asersi dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang

berkepentingan. Berikut ini beberapa definisi dan tujuan *auditing* dari beberapa ahli, antara lain:

- 1) Boynton dan Johnson (2006: 6) mengungkapkan bahwa *auditing* adalah suatu proses sistematis memperoleh dan mengevaluasi bukti mengenai asersi-aseri tentang aktivitas dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada para pihak berkepentingan.
- 2) Messier (2006: 13) mengungkapkan bahwa *auditing* adalah suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif sehubungan dengan asersi atas tindakan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dan menetapkan kriteria serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- 3) Rahayu dan Suhayati (2010: 1) mendefinisikan *auditing* sebagai suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif yang berhubungan dengan asersi-aseri tentang tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dan kriteria yang diterapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pengguna informasi tersebut.
- 4) Islahuzzaman (2012: 47) mendefinisikan *auditing* sebagai pengumpulan dan pengevaluasian bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan.

Dalam pernyataan yang sama, Ikatan Akuntan Publik Indonesia juga menyatakan bahwa auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan maupun kecurangan. Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam Surat Keputusan Ketua Umum IAPI No.024/IAPI/VII/2008 menyebutkan bahwa ada tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh auditor dalam melakukan audit atas laporan keuangan. Tahapan-tahapan tersebut diantaranya.

1) Prosedur Audit

Standar Profesional Akuntan Publik Per 31 Maret 2011 Seksi 150 menjelaskan bahwa prosedur *auditing* berbeda dengan standar auditing. Prosedur *auditing* merupakan tindakan-tindakan atau tahapan-tahapan yang harus dilakukan sedangkan standar *auditing* merupakan kriteria ukuran mutu kinerja tindakan tersebut dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut. Boynton dan Johnson (2006: 241) mendefinisikan prosedur *auditing* sebagai suatu metode atau teknik yang digunakan oleh auditor untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti audit (*audit evidence*).

2) Perencanaan Audit

Adapun pada tahap ini, auditor harus melakukan langkah-langkah, antara lain pendahuluan perencanaan, pemahaman bisnis klien, pemahaman proses akuntansi, pemahaman struktur pengendalian internal, penetapan risiko pengendalian (*control risk*), melakukan analisis awal, menentukan tingkat materialitas,

membuat program audit, *risk assessment* atas akun dan *fraud discussion* dengan *management*.

3) Pelaksanaan Audit

Langkah-langkah yang harus dilakukan pada tahap ini antara lain pengujian pengendalian internal untuk memverifikasi efektivitas pengendalian intern entitas, pengujian substantif transaksi untuk menemukan kemungkinan moneter yang secara langsung mempengaruhi kewajaran penyajian laporan keuangan, prosedur analitis untuk memahami bisnis klien serta menentukan bidang yang memerlukan audit lebih intensif, dan pengujian detail transaksi.

4) Pelaporan

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan pada tahap pelaporan, antara lain review kewajiban kontijensi, review atas kejadian setelah tanggal neraca, pengujian bukti final, evaluasi dan kesimpulan, komunikasi dengan klien, penerbitan laporan audit, dan *capital commitment*. Auditor harus melaksanakan sejumlah prosedur *auditing* dalam penugasan audit seperti yang disebutkan di atas. Prosedur tersebut dilakukan untuk memperoleh bukti audit yang cukup agar auditor dapat menemukan kesalahan dan kecurangan yang mungkin terjadi dalam sistem akuntansi klien.

Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung tidak menerima perilaku disfungsional atas prosedur audit. Sebaliknya individu yang memiliki *locus of control* eksternal biasanya memiliki kedudukan dibawah individu yang memiliki *locus of control* internal (Hartati, 2012). Hal ini dikarenakan individu dengan *locus of control* eksternal kurang percaya akan kemampuan dirinya sendiri

dalam melakukan suatu pekerjaan dan tidak bisa menentukan nasib baiknya sendiri.

Pada saat individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku disfungsional untuk mempertahankan kedudukannya (Hartati, 2012). Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Donnelly *et. al.* (2003) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang auditor, semakin besar kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan uraian tersebut maka formulasi hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut.

H₁ : *Locus of control* berpengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam audit.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006;249). Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi, termasuk juga keinginan untuk bertahan dalam organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Otley dan Pierce (2012) telah melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku audit disfungsional di Amerika dan Irlandia yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, penelitian Paino *et. al.* (2011) menjelaskan bahwa *organisational commitment* berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional Audit Behavior*. Dijelaskan bahwa tingkat tinggi komitmen

organisasi akan dikaitkan dengan penyimpangan perilaku dalam audit, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang dalam audit.

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnarningsih, 2003). Auditor yang memiliki persepsi yang rendah terhadap tingkat kinerja mereka dianggap akan memperlihatkan penerimaan perilaku menyimpang dalam audit yang lebih tinggi (Irawati, 2005). Hal ini dikarenakan auditor dengan kinerja yang rendah akan merasa harus meningkatkan kinerja mereka dengan berbagai tindakan termasuk salah satunya perilaku menyimpang, seperti menghentikan satu atau beberapa prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain untuk mencapai waktu tugas yang ditetapkan oleh atasan.

Penelitian Febrina (2012), Irawati (2005) dan Pujaningrum (2012) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif pada penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa kinerja yang lebih tinggi secara tidak langsung akan memberikan kontribusi bagi efektivitas dan kualitas. Kinerja pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas audit, kinerja yang buruk akan menurunkan kredibilitas audit. Coram *et al* (2004) mengemukakan bahwa perilaku penyimpangan audit merupakan unsur kesengajaan sebagai upaya pengurangan kualitas audit dikarena ketidakmampuan

auditor. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Kinerja auditor berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang dalam audit.

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih dapat terlibat dalam perilaku disfungsional karena menurunnya tingkat ketakutan yang ada dalam dirinya terhadap sanksi yang didapat bila perilaku tersebut dideteksi. Individu yang berniat meninggalkan pekerjaan, tidak begitu peduli dengan dampak buruk dari penyimpangan perilaku terhadap penilaian kinerja dan promosi.

Penelitian Maryanti (2005) dan Sitanggang (2007) membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam audit. Malone dan Roberts (2003) yang terdapat dalam penelitian Pujaningrum (2012) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional, karena penurunan rasa takut dari kondisi yang terjadi bila hal tersebut terdeteksi. Berdasarkan pernyataan tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : *Turnover intention* berpengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam audit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif (Sugiyono, 2012:12). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada KAP di Bali, dengan menggunakan metode *purposive sampling*,

dengan teknik berdasarkan pertimbangan (*judgement sampling*). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden auditor pada KAP di Bali. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran (penilaian) lima skala likert yang dijelaskan sebagai berikut.

1,00 - 1,79	= Sangat kurang baik
1,80 - 2,50	= Kurang baik
2,51 - 3,30	= Cukup
3,31 - 4,20	= Baik
4,21 - 5,00	= Sangat Baik

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Perilaku Menyimpang Dalam Audit

Perilaku menyimpang dalam audit merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan auditor dalam melaksanakan audit. Variabel ini diukur melalui 3 karakteristik indikatornya, yaitu: (1) *Premature sign off*, (2) *Underreporting of time*, (3) *Altering of audit procedure*.

2) *Locus Of Control*

Locus Of Control merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Variabel ini diukur melalui 2 indikator, yaitu: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal

3) Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Variabel ini diukur melalui 3 indikator, yaitu: keterlibatan auditor, loyalitas auditor dan keterikatan auditor.

4) Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Variabel ini diukur melalui 7 indikator, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, berpartisipasi dalam usulan konstruktif, meningkatkan prosedur audit, penilaian kinerja diri sendiri, penghargaan dari pihak lain dan hubungan dengan klien.

5) *Turnover intention*

Turnover intention adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Variabel ini diukur melalui 4 indikator, yaitu: peluang berpindah, keaktifan, keinginan untuk berpindah dan rencana untuk pindah.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode analisis regresi berganda karena analisis regresi berganda digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas pada variabel terikat serta menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Berdasarkan pembahasan teori, data penelitian, variabel-variabel penelitian, dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada seluruh auditor independen yang terdapat di KAP di Bali.

Syarat minimum suatu kuisioner untuk memenuhi validitas adalah jika korelasi antara butir dengan skor total tersebut positif dan nilainya lebih besar dari 0,30. Adapun hasil dari uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Product</i>	Keterangan
1	Locus of control	X1.1	0,36	Valid
		X1.2	0,79	Valid
		X1.3	0,63	Valid
		X1.4	0,37	Valid
		X1.5	0,74	Valid
		X1.6	0,65	Valid
		X1.7	0,34	Valid
2	Komitmen organisasi	X2.1	0,58	Valid
		X2.2	0,86	Valid
		X2.3	0,53	Valid
		X2.4	0,87	Valid
		X2.5	0,69	Valid
		X2.6	0,73	Valid
3	Kinerja organisasi	X3.1	0,42	Valid
		X3.2	0,83	Valid
		X3.3	0,66	Valid
		X3.4	0,47	Valid
		X3.5	0,51	Valid
		X3.6	0,42	Valid
		X3.7	0,81	Valid
4	Turnover intention	X4.1	0,85	Valid
		X4.2	0,44	Valid
		X4.3	0,73	Valid
		X4.4	0,47	Valid
5	Perilaku Menyimpang Dalam Audit	Y1	0,85	Valid
		Y2	0,86	Valid
		Y3	0,89	Valid
		Y4	0,91	Valid
		Y5	0,83	Valid
		Y6	0,72	Valid

Sumber : Data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 1, instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Locus of control	0,811	Reliabel
2.	Komitmen organisasi	0,886	Reliabel
3.	Kinerja auditor	0,803	Reliabel
4.	Turnover intention	0,798	Reliabel
5.	Perilaku menyimpang dalam audit	0,947	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga, dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	53
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,197
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,078

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,078. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,634	1,578
X2	0,147	6,818
X3	0,629	1,591
X4	0,145	6,889

Sumber: Data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditunjukkan bahwa, nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,728	Bebas heteroskedastisitas
X2	0,546	Bebas heteroskedastisitas
X3	0,068	Bebas heteroskedastisitas
X4	0,159	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa, kedua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *locus of control* (X_1), komitmen organisasi (X_2), kinerja auditor (X_3), dan *turnover intention* (X_4), sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap perilaku menyimpang (Y) pada KAP di Bali yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Locus of control	0,623	0,079	0,842	7,849	0,000
Komitmen organisasi	-0,369	0,148	-0,557	-2,495	0,016
Kinerja auditor	-0,275	0,079	-0,377	-3,494	0,001
Turnover intention	0,850	0,232	0,820	3,656	0,001
Constant	= 13,777				
Adjusted R Square	= 0,629				
F _{hitung}	= 22,247				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Sumber: Data diolah, (2015)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$Y = 13,777 + 0,623 X_1 - 0,369 X_2 - 0,275 X_3 + 0,850 X_4$$

Dimana :

- Y = Perilaku menyimpang dalam audit
- a = Bilangan konstanta
- X_1 = Locus of control
- X_2 = Komitmen organisasi
- X_3 = Kinerja auditor
- X_4 = Turnover intention

Uji kelayakan model (uji F) dimaksudkan dalam rangka mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang digunakan layak untuk digunakan atau tidak

sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pada model memiliki nilai p value sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ menunjukkan model penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen dan moderasi pada variabel independen. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor dan *turnover intention* berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu perilaku menyimpang auditor.

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Pada penelitian ini koefisien determinasi dilihat melalui nilai R^2 yang terlihat pada Tabel 6, bahwa nilai *adjusted R square* pada model 1 sebesar 0,620 persen yang artinya sebesar 62 persen perubahan perilaku menyimpang auditor dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor dan *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 0,38 yang artinya sebesar 38 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Penyajian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa *locus of control* (X_1), komitmen organisasi (X_2), kinerja auditor (X_3), dan *turnover intention* (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit (Y) pada KAP di Bali. Adapun hasil dari uji regresi parsial (uji t) yang ditunjukkan pada Tabel 6. Uji statistik t pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen dan

variabel terikat. Uji statistik dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikansi dengan $\alpha=0,05$ dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel *locus of control* sebesar 0,00 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 7,849 hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,016 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -2,495 hal ini mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel kinerja auditor sebesar 0,00 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -3,494 hal ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,001 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 3,656 hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis empat dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel *locus of control* sebesar 0,00 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 7,849 hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin tinggi pula perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Hartati (2012) pada saat individu merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung melakukan perilaku *disfungsional* untuk mempertahankan kedudukannya. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Donnelly *et. al.* (2003) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control*

eksternal seorang auditor, semakin besar kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional auditor.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,016 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -2,495 hal ini mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Otley dan Pierce (2012) yang telah melakukan penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku audit disfungsional di Amerika dan Irlandia yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Selain itu, penelitian Paino *et. al.* (2011) menjelaskan bahwa *organisational commitment* berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional Audit Behavior*. Dijelaskan bahwa tingkat tinggi komitmen organisasi akan dikaitkan dengan penyimpangan perilaku dalam audit, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk tetap mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel kinerja auditor sebesar 0,00 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -3,494 hal ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif signifikan terhadap

perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja auditor yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin rendah perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Febrina (2012), Irawati (2005) dan Pujaningrum (2012) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif pada penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Goodhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa kinerja yang lebih tinggi secara tidak langsung akan memberikan kontribusi bagi efektivitas dan kualitas. Kinerja pekerjaan auditor berhubungan dengan kualitas audit, kinerja yang buruk akan menurunkan kredibilitas audit. Coram *et al* (2004) mengemukakan bahwa perilaku penyimpangan audit merupakan unsur kesengajaan sebagai upaya pengurangan kualitas audit dikarena ketidakmampuan auditor.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi uji t satu sisi untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,001 maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 3,656 hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang auditor, sehingga hipotesis empat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin tinggi pula perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor. Hasil penelitian menunjukkan

kesesuaian dengan penelitian Maryanti (2005) dan Sitanggang (2007) membuktikan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif pada perilaku menyimpang dalam audit. Malone dan Roberts (2003) yang terdapat dalam penelitian Pujaningrum (2012) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional, karena penurunan rasa takut dari kondisi yang terjadi bila hal tersebut terdeteksi.

SIMPULAN DAN SARAN

Responden penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Bali yang terdaftar di Direktori AP & KAP tahun 2015 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda dalam menganalisis data. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut.

- 1) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
- 3) Kinerja auditor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.
- 4) *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang dalam audit.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan atau Instansi

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 *dysfunctional audit behavior* dapat diantisipasi. Selain itu, tiap auditor wajib memahami dan melaksanakan standar kerja audit yang berlaku.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel – variabel lain seperti karakteristik personal auditor, etika audit, dan pengalaman auditor yang diduga dapat mempengaruhi perilaku menyimpang dalam audit.

REFERENSI

- Ademarta, Rio Septiadi. 2011. “Analisis Pengaruh Faktor Time Pressure, Risiko Audit, Materialitas, Prosedur Review, Kontrol Kualitas, dan Locus of Control terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit”. *Skripsi Publikasi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Agustini, Widya, 2005. “Penerimaan auditor terhadap perilaku disfungsional audit (Studi empiris pada KAP di kota Semarang, Purwokerto, Solo, Yogyakarta dan Jakarta)”. *Skripsi S1*, UNDIP, Semarang.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63. Pp. 1-18.

- Agoes, Soekirno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, and Mark S. Beasley. 2010. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach 12th edition*. Published by Pearson Education Inc.
- Boynton, William C and Raymond N Johnson. (2006). “*Modern auditing assurance service and the integrity of financial reporting*”, eight edition, John Wiley & Sons. Inc, America.
- Christina, Sososutikno (2003) “Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit”. *Simposium Nasional Akuntansi IV*. Surabaya.
- Coram, Paul, Almma Glavovic, Juliana Ng, and David Woodliff, 2004. The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts. *Journal of the University of Melbourne, Victoria, Australia*.
- Donnelly, David P., Quirin, Jeffry J and David O’Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: an Explanatory Model Using Auditors’ Personal Characteristic, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 15, 87-110.
- Febrina, Husna Lina. 2012. “Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Atas Disfunctional Audit Behavior”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- 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 Berpindah Kerja Auditor”. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodhue. D. L. ; Thompson. R. L. 1995. “Task-Technology Fit and Individual Performance”. *MIS Quarterly*. 213-236.

- Gultom, Isnolinda. 2011. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Gustati, 2012. "Hubungan antara komponen standar umum aparat pengawasan internal pemerintah (APIP), Motivasi, Komitmen organisasi, dengan Kinerja auditor di BPKP (Studi pada BPKP di Sumatra Barat)". *Program Pascasarjana*, UNAND, Padang.
- Hamid, Abdul. 2010. "*Buku Panduan Penulisan Skripsi*", Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Harini, Dwi., Agus Wayudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. "Analisis Penerimaan Auditor Atas Disfunctional Audit Behavior : Sebuah pendekatan karakteristik Personal Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Hartati, Nian Lucky. 2012. "Pengaruh Karakteristik Internal dan Eksternal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Atas Prosedur Audit." <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj>.
- Irawati, Luke. 2005. "Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Perilaku Penyimpangan dalam Prosedur Audit". *Skripsi S1.Unika Atma Jaya*: Jakarta.
- Islahuzzaman. 2012. *Istilah-istilah Akuntansi dan Auditing*. Edisi Kesatu. Bumi Askara. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malone, C.F, dan R.W Robberts (1996) "Factors Assosiated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. Auditing". *A Journal Practice And Theory*. Vol 15. No 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Maryanti, Puji. 2005. "Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavir : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa). *Tesis S2* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maslach, C. Dan jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*. Vol. 2.99-113 (1981).

- Mulyadi .2009. *Auditing* Edisi 6 buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Messier, Glover, and Prawit. 2006. *Auditing and Assurance Service s Systematic Approach Buku 1*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Nengsih, Rita (2004) “Pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Profesi Serta Kesadaran Etis Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik Audit”. *Skripsi*. tidak dipublikasikan. Universitas Syiah Kuala.
- Otley dan Pierce. 1996. “Auditor Time Budget Pressure : Concequences and Antecedents.” *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, Volume 9, No. 1.
- Paino, Halil, Azlan Thani dan Syed Iskandar Zulkarnain Syid Idris. 2011. *Attitude Toward Disfunctional Audit Behavior: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behavior, and Effectiveness of Audit Review*. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol 7, No 12, 1344-1351.
- Pujaningrum, Intan, 2012. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penerimaan auditor atas penyimpangan perilaku dalam audit (studi empiris pada KAP di Semarang). *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No. 1.
- Raghunathan, B (1991) “Premature Sign-Off of Audit Procedures: An Analysis”. *Accounting Horizon*. Juni.
- Rai, I Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reed, S.A., Kratchman, S.H., Strawser, R.H. 1994. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants : The Impact of Locus of Control and Gender”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7, no. 1. pp 31-58.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.
- Setiawan, R. 2006. Dampak Job Insecurity Terhadap Keinginan Keluar, Kepuasan Dan Komitmen Organisaional: Studi Empiris Pada Karyawan di Industri Perbankan di Sektor Publik. *Skripsi* Program Strata (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maratha.

- Sitanggang, Abdonius. 2007. "Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Audit Disfungsional : Suatu Model Penjelasan dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor". *Tesis*. 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. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhayati, Elly ; Rahayu Siti Kurnia. 2010. *AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Trisnaningsih ,Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh *Good Governance* , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". Dalam *jurnal Simposium Akuntansi X*. AMKP- 02. Hal 1-56. Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Jawa Timur.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor (Studi emiris pada Kantor Akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wilopo. 2006. "Faktor faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur". *Jurnal Riset Akuntansi dan teknologi*, Volume 5 No.2.Hal 141-152.Surabaya:STIE Perbanas Surabaya.
- Zulfahmi. 2005. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku etis Akuntan di kota Banda Aceh". Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.