

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Jurusan Akuntansi



Oleh :

**AZKA SABILILLAH**

**NIM : 2015310494**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA  
2019**

## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azka Sabilillah

Alamat : Gunung Anyar Asri B17 Surabaya

NIM : 2015310494

Program Pendidikan : Sarjana

Konsentrasi : Audit dan Perpajakan

Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku  
Disfungsional Audit

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 22 April 2019

a.n.

Co. Dosen Pembimbing,

Tanggal : 20 Maret 2019

(Prof.Dr.Drs. R. Wilopo, Ak., M.si, CFE) (Rezza Arlinda Sarwendhi, SE., M.Acc)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal : 22 April 2019

(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)

# **ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR**

**Azka Sabilillah**  
**STIE Perbanas Surabaya**  
Email : [azkasabilillah@gmail.com](mailto:azkasabilillah@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*Dysfunctional audit behavior is deviant behavior carried out by the auditor in the form of manipulation, fraud or deviation from audit standards. The auditor must be able to maintain credibility, users of financial information will doubt of the information presented if they do not trust the credibility of the accountant in processing and presenting financial information. This study aims to examine the effect of locus of control, turnover intention, organizational commitment, audit ethics on dysfunctional audit behavior. This study uses primary data collected from the distribution of questionnaires. This study uses Structural Equation Modeling - Partial Least Squares with the help of SmartPLS 3.0. Respondents in this study consisted of auditors who work in the Public Accountant Firm in Surabaya which was recorded in the 2018 directory of the Indonesian Institute of Certified Public Accountants and was selected based on the purposive sampling method. The criteria used in this study are auditors with a minimum work period of one year and have carried out the audit process. Based on the evaluation results of the outer model stated that the independent variables passed the validity test and reliability test which shows that there is accuracy, consistency, and accuracy of instrumentation in measuring the research construct. The results of the model analysis show that locus of control, turnover intention and audit ethics have a significant effect on dysfunctional audit behavior while organizational commitment does not have a significant effect on dysfunctional audit behavior.*

*Keywords : locus of control, turnover intention , organization commitment, audit etics, dysfunctional audit behavior*

## **PENDAHULUAN**

Perilaku disfungsi audit merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang auditor dalam bentuk manipulasi, kecurangan ataupun penyimpangan terhadap standar audit. Donnelly *et. al.*, (2003) mengemukakan bahwa penyimpangan perilaku yang biasanya dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*), merubah dan atau menghentikan prosedur yang telah ditetapkan dalam

pelaksanaan audit di lapangan (*premature sign off*), pemerolehan bukti yang kurang, pemrosesan yang kurang akurat, dan kesalahan dari tahapan-tahapan audit.

Laporan keuangan perusahaan merupakan laporan yang berisi tentang posisi keuangan, kinerja keuangan perusahaan hingga aktifitas operasional perusahaan pada periode tertentu. Tujuan pelaporan keuangan menurut *Statement of Financial Accounting Concept No.1* Pelaporan keuangan harus dapat menyajikan informasi yang dapat membantu pihak eksternal dan pengguna lainnya untuk

membuat keputusan secara rasional. Untuk dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan maka informasi keuangan harus disajikan secara relevan dan andal. Sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam memastikan keandalan dan relevansi dari suatu laporan keuangan, seorang auditor sudah semestinya dapat dipercaya sebagai orang yang berperilaku profesional dan etis sehingga hasil pekerjaannya dapat dipercaya relevansi dan keandalannya. Pemakai informasi keuangan akan meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan (Harini, 2010).

Perilaku disfungsi audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Harini *et. al.*, 2010). Lestari (2010) dalam Istiqomah dan Hanny (2017) menjelaskan bahwa untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas maka auditor harus melaksanakan beberapa prosedur audit yang merupakan serangkaian langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan audit. Beberapa penyimpangan perilaku dalam audit yang membahayakan kualitas audit menurut Donnelly *et. al.*, (2003) beberapa bentuk atau tipe perilaku penyimpangan audit yaitu: *underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly *et. al.*, (2003).

Teori atribusi yang pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Gibson *et al.*, (1994) dalam Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa teori atribusi memberikan penjelasan terkait proses bagaimana menentukan penyebab atau motif

perilaku seseorang individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pengaruh internal tersebut meliputi kemampuannya secara personal yang dimiliki oleh seorang individu misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha, sedangkan faktor-faktor yang berasal dari eksternal merupakan pengaruh dari luar kendali individu seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan. Teori atribusi digunakan karena teori ini dapat menjelaskan faktor-faktor yang menjadi penyebab perilaku seseorang khususnya perilaku disfungsi auditor diantaranya *locus of control, turnover intention* dan etika audit karena pada dasarnya ketiga faktor tersebut juga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sesuai dengan penjelasan dari teori atribusi.

Teori komitmen organisasi menurut Porter *et al.* (1973) teori ini didefinisikan sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

*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, Basudewa dan Merkusiwati (2018). Teori yang berkaitan

untuk menjelaskan *locus of control* yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor dari eksternal seorang individu, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi *locus of control* eksternal maka akan cenderung semakin tinggi tingkat risiko perilaku disfungsional.

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Menurut Donnelly *et. al.*, (2003) dijelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan didasari oleh motif internal, maka dalam hal ini kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah kerja maka akan semakin tinggi tingkat perilaku disfungsional.

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). Didukung oleh teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Maka kaitannya dengan penelitian ini yaitu semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang auditor kepada organisasi maka risiko akan perilaku disfungsional akan semakin kecil.

Etika Audit menurut Hall dan Singleton (2009), dijelaskan bahwa etika berkaitan dengan prinsip-prinsip perilaku yang digunakan orang dalam membuat pilihan dan mengarahkan perilakunya dalam situasi yang melibatkan konsep salah dan benar. Menurut Isitiah (2013) penerapan Etika Akuntan Publik adalah seperangkat

aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik. Teori yang berkaitan untuk menjelaskan etika audit yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu, maka kaitannya dengan penelitian ini adalah semakin tinggi etika yang dimiliki seorang auditor eksternal maka perilaku disfungsional akan cenderung semakin kecil.

## **RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi**

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson *et al.*, (1994) dalam Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa teori atribusi memberikan penjelasan terkait proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang individu. Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa penyebab dan motif perilaku seseorang dapat disebabkan secara internal atau eksternal. Pengaruh internal tersebut meliputi kemampuannya secara personal yang dimiliki oleh seorang individu misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha, sedangkan faktor-faktor yang berasal dari eksternal merupakan pengaruh dari luar kendali individu seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan.

### **Teori Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2003). Menurut

Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif

### **Perilaku Disfungsional Audit**

Menurut Donnelly *et.al*, (2003) perilaku disfungsional audit merupakan bentuk manipulasi pada proses audit agar auditor dapat memperoleh keuntungan pribadi dari tindakan tersebut. Perilaku disfungsional audit adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit secara langsung maupun tidak langsung (Arens *et, al* 2008:43). Perilaku disfungsional audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang tidak sesuai dengan program audit yang telah ditetapkan atau menyimpang dari standar yang telah ditetapkan (Harini *et. al.*, 2010).

### **Locus of Control**

*Locus of control* adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa (Rotter 1966 dalam Donnelly *et al.* 2003). *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, Basudewa dan Merkusiwati (2018). *Locus of control* menggolongkan individu kedalam *locus of control* internal atau eksternal. Menurut Gable dan De Angelo (1994) individu dengan *internal locus of control* cenderung percaya bahwa tindakan mereka

berpengaruh langsung terhadap *outcome* (hasil), sedangkan Individu dengan *external locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* (hasil) adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar dari pada tindakan mereka sendiri.

### **Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. Egan, *et.al* (2004) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Malone dan Roberts (1996) keinginan yang dirasakan untuk segera meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini cenderung muncul ketika seseorang terlibat pada penyimpangan perilaku audit karena mereka merasa khawatir atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila perilaku tersebut terdeteksi oleh pimpinannya.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen pada organisasi merupakan keterikatan seseorang terhadap organisasi, sehingga dia merasa bahwa dirinya adalah juga merupakan bagian dari organisasi, sehingga dia akan melakukan yang terbaik bagi organisasi, karena yang terbaik untuk organisasi adalah yang terbaik untuk dirinya. (Mardiana, 2010). 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 (Basudewa dan Merkusiwati, 2018). Menurut Kristianti (2017) untuk dapat menghindari perilaku

disfungsional audit harus adanya komitmen dari auditor terhadap organisasi, auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan ditunjukkan oleh kerja yang gigih (*persistence*) walaupun dibawah tekanan sekalipun.

### **Etika Audit**

Maryani dan Ludigdo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi. Akuntan publik harus menjunjung tinggi etika profesionalnya sehingga memberikan kepercayaan publik dan mendorong kesadaran akan tanggung jawab akuntan publik pada transparansi pelaporan. Tanggung jawab ini tergantung pada integritas, dan integritas tergantung pada perilaku dan kepercayaan etis. Menurut Isitianah (2013) etika akuntan publik adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik.

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

*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, Basudewa dan Merkusiwati (2018). Teori yang berkaitan untuk menjelaskan *locus of control* yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor dari eksternal seorang individu, menurut Wilopo (2006) *locus of control* eksternal adalah sikap atau perilaku seseorang sangat

tergantung pada kondisi di luar dirinya, seperti kepercayaan pada takdir dan keberuntungan, ketika seorang auditor merasa kinerjanya banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar atau eksternal kendali diri misalnya jika seorang auditor mengandalkan faktor keberuntungan yang berasal dari luar kendali auditor tersebut atau cenderung pasrah dengan keadaan yang ada sehingga auditor tersebut akan mengesampingkan prosedur yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

**H1 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.**

### **Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Donnelly *et al.*(2003) menjelaskan bahwa auditor yang memiliki keinginan berpindah kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku disfungsional audit karena adanya penurunan rasa takut dari kondisi yang mungkin terjadi bila perilaku tersebut terdeteksi. Seorang auditor yang dengan sadar merasa ingin berhenti atau berpindah dari suatu organisasi akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional audit, karena seorang auditor yang memiliki keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja cenderung tidak mempedulikan atau tidak takut dengan sanksi atau konsekuensi atas perilaku disfungsional tersebut. Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan didasari oleh motif internal, menurut Febrina (2012) *turnover intention* merupakan salah satu karakteristik personal yang juga merupakan faktor internal yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas.

**H2 : *Turnover Intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.**

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit

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 (Basudewa dan Merkusiwati, 2018). Komitmen organisasi merupakan cerminan dari seorang individu terkait loyalitas dan rasa memiliki dalam suatu organisasi, seorang individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh auditor akan memperkecil terjadinya perilaku disfungsional.

Teori yang mendukung adalah komitmen organisasi yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku seseorang terhadap organisasi yang sedang ia ikuti. Memberikan penjelasan terkait bagaimana keterikatan emosional, komitmen dan keyakinan individu terhadap organisasi. Menurut Istiqomah & Hanny (2017) komitmen organisasi adalah hasil kerja yang penting pada tingkat individu yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti usaha kerja (*effort*) dan kinerja.

### H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

### Pengaruh Etika Audit terhadap Perilaku Disfungsional Audit

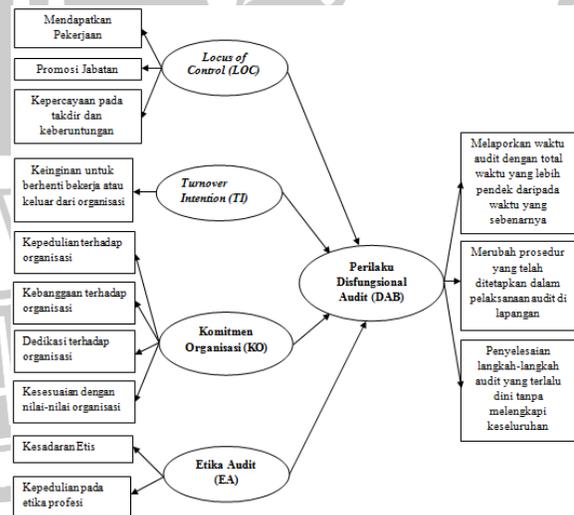
Etika audit merupakan seperangkat norma, aturan atau pedoman yang mengatur salah atau benarnya perilaku dalam audit yang harus disadari dan dipahami serta dijunjung tinggi oleh auditor guna menjaga kredibilitas akuntan publik dan kepercayaan dari publik. Oleh karena itu ketika seorang auditor menjunjung tinggi etika audit akan

mencerminkan bahwa auditor tersebut paham dan taat terhadap kebijakan atau peraturan yang ada dan menutup kemungkinan atau peluang terjadinya perilaku disfungsional.

Teori yang berkaitan untuk menjelaskan etika audit yaitu teori atribusi. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu, menurut Arens (2003) etika secara garis besar dapat didefinisikan sebagai serangkaian prinsip atau nilai-nilai moral yang merupakan faktor eksternal yang mengatur perilaku seseorang, Nasution (2013) menjelaskan bahwa pribadi dengan rasa terhadap etika tinggi akan mengarahkan individu untuk menilai lebih dari kepentingan diri sendiri dan untuk mengakui maupun menghormati kepentingan orang lain, hal ini merupakan bentuk etika audit yang dipengaruhi faktor internal seseorang.

### H4 : Etika Audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti (2018)

**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Klasifikasi Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya dan yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2018. Menurut informasi yang diperoleh dari Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2018. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan pernah melakukan proses auditing. Pengalaman kerja minimal satu tahun dan telah melakukan proses auditing menjadi kriteria karena auditor dengan kriteria tersebut dianggap telah memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait prosedur-prosedur untuk menyelesaikan penugasan terkait proses auditing.

Sebanyak 125 kuisioner yang telah disebar, didapati kuisioner yang dapat diolah sejumlah 81 kuisioner dimana terdapat 28 kuisioner yang tidak kembali dan 16 kuisioner yang tidak memenuhi kriteria penelitian.

### Data Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak terkait dalam hal ini adalah responden yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor yang dihitung dengan skala likert dari masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuisioner yang telah dibagikan kepada auditor yang berkerja di KAP sebagai responden.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel laten endogen yaitu perilaku disfungsional audit dan variabel laten eksogen yaitu *locus of*

*control*, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan etika audit serta variabel manifest yang merupakan indikator untuk masing-masing variabel laten.

### Definisi Operasional Variabel Perilaku Disfungsional Audit

Penelitian ini hanya menginvestigasi tiga tipe utama *dysfunctional audit behavior* yang dapat menurunkan kualitas audit, yaitu : *premature sign off* , *altering or replacing audit procedures*, dan *underreporting of time*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly *et. al.*,(2003).

### Locus of Control (LOC)

*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. Mengadopsi dari penelitian Donnelly *et. al.*,(2003) variabel ini diukur melalui 6 item pernyataan dengan 3 indikator yaitu: mendapatkan pekerjaan, promosi jabatan, dan kepercayaan pada takdir dan keberuntungan.

### Turnover Intention (TI)

*Turnover intention* adalah berhenti atau keluar dari organisasi secara permanen baik sukarela seperti pensiun, atau tidak sukarela seperti pemecatan. . Mengadopsi dari penelitian Malone dan Roberts (1996) variabel ini diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan dengan indikator keinginan auditor untuk berpindah dan rencana untuk pindah.

### Komitmen Organisasi (KO)

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. Mengadopsi dari penelitian Hapsari (2012) variabel ini diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dengan 4 indikator, yaitu: kepedulian, kebanggan, dedikasi terhadap organisasi dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi.

**Etika Audit (EA)**

Etika Audit adalah aplikasi seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh kalangan profesi akuntan publik. Mengadopsi dari penelitian Ida Suraida (2003) dalam Nasution (2013) variabel ini diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan dengan 2 indikator, yaitu: Kesadaran etis dan kepedulian pada etika profesi.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* jika digunakan untuk menganalisis data pada penelitian yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja. PLS sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena tidak memerlukan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) seperti data yang harus berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, dan asumsi-asumsi lainnya (Ghozali dan Hengky, 2014:2). Evaluasi model SEM-PLS terdiri dari *outer model* dan *inner model*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

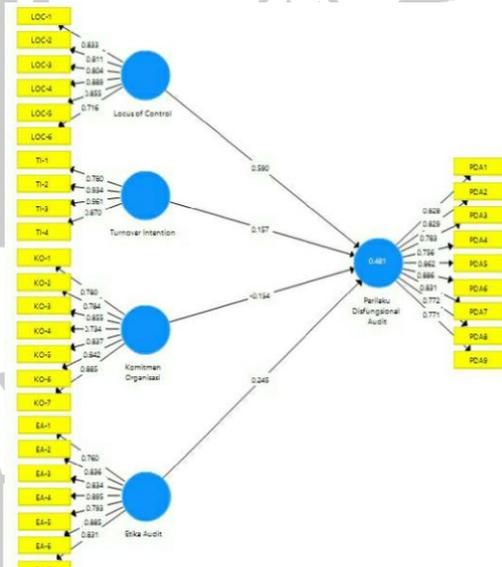
**Analisis Outer Model**

Analisa *outer model* digunakan untuk menilai nilai korelasi antar variabel manifest dalam suatu konstruk sehingga *measurement* pada model struktural dapat

digunakan serta analisis ini digunakan untuk memastikan bahwa adanya akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumentasi dalam mengukur suatu konstruk. Analisis *outer model* terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

***Convergent Validity dan Composite Reliability***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai validitas *convergent* semua variabel laten > 0,7 artinya bahwa keempat variabel laten valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel laten > 0,7 artinya bahwa semua instrumen pada variabel audit *judgment*, pengalaman audit, tekanan ketaatan, dan tekanan anggaran waktu dinyatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.



Sumber: Smart PLS 3.0, diolah

**Gambar 2.**  
**KERANGKA KONSEPTUAL**  
**OUTER MODEL**

**Analisis Inner Model**

Model yang digunakan ialah model struktural yang merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel

laten (laten eksogen dan laten endogen) dengan variabel manifest (indikator). Analisis *inner model* digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten baik itu variabel laten eksogen dan variabel laten endogen serta untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

**Tabel 1.**  
**PATH COEFFICIENT**

Keterangan	t-Statistic	Hasil Pengujian
<i>Locus of Control</i> berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit	6.417	H <sub>1</sub> diterima
<i>Turnover Intention</i> berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit	2.137	H <sub>2</sub> diterima
Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit	1.430	H <sub>3</sub> ditolak
Etika Audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit	2.809	H <sub>4</sub> diterima
R Square	0.481	
R Square Adjusted	0.453	

Sumber: Olahan Peneliti (2018)

### Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Disfungsi Audit

Hasil pengujian pertama terkait hubungan variabel *locus of control* terhadap perilaku disfungsi audit menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 6,417 dimana nilai *t-statistic* tersebut > 1,960. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsi audit, artinya hipotesis pertama diterima.

*Locus of control* menggolongkan individu kedalam *locus of control* internal atau eksternal. Pada penelitian ini hanya berfokus pada *locus of control* eksternal, karena hanya menggunakan indikator pernyataan terkait *locus of control* eksternal. Gable dan De Angelo (1994) menjelaskan bahwa Individu dengan *external locus of control* cenderung percaya bahwa *outcome* (hasil) adalah lebih merupakan akibat dari kekuatan luar dari pada tindakan mereka

sendiri. *Locus of control* eksternal dipilih karena dapat diyakini bahwa profesi seorang auditor akan memiliki kemampuan (internal) untuk dapat menjalankan sesuatu sesuai dengan prosedur yang berlaku, namun bagaimana jika seorang auditor dihadapkan pada suatu tekanan atau sebuah kesempatan untuk melakukan suatu bentuk penyimpangan guna memperoleh keuntungan pribadi. Hal ini menjadi dasar mengapa penelitian ini berfokus pada *locus of control* eksternal. Karena menurut Spector (1988) dalam Karimi dan Alipour (2011:233) dijelaskan bahwa seseorang dengan *locus of control* eksternal akan menyakini bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, tekanan, keberuntungan dan nasib.

Ketika seorang auditor merasa kinerjanya banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar atau eksternal kendali diri misalnya jika seorang auditor mengandalkan faktor keberuntungan atau takdir yang berasal dari luar kendali auditor tersebut maka auditor tersebut cenderung pasrah dengan keadaan yang ada sehingga auditor tersebut akan mengesampingkan prosedur yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Didukung oleh teori atribusi yang menjelaskan proses bagaimana menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang individu yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pengaruh internal tersebut meliputi kemampuannya secara personal yang dimiliki oleh seorang individu misalnya seperti sifat, karakter, sikap, kemampuan, keahlian maupun usaha, sedangkan faktor-faktor yang berasal dari eksternal merupakan pengaruh dari luar kendali individu seperti misalnya tekanan situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam pekerjaan.

### **Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hasil pengujian pertama terkait hubungan variabel *turnover intention* terhadap perilaku disfungsional audit menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,137 dimana nilai *t-statistic* tersebut > 1,960. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit, artinya hipotesis kedua diterima. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk berhenti atau berpindah kerja. Egan, *et.al* (2004) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan dengan kesadaran dan pertimbangan untuk meninggalkan organisasi.

Ketika seorang auditor yang dengan sadar merasa ingin berhenti atau berpindah dari suatu organisasi akan cenderung menerima atau membenarkan perilaku disfungsional audit. Hal ini disebabkan karena menurunnya rasa takut yang dimiliki terkait kemungkinan jatuhnya sanksi apabila perilaku menyimpang terdeteksi sehingga auditor tersebut akan cenderung tidak mempedulikan atau bahkan tidak takut dengan sanksi atau konsekuensi yang akan diterima atas dampak dari perilaku disfungsional audit, hal ini yang membuat auditor cenderung berani untuk melakukan penyimpangan karena auditor tersebut sudah tidak ingin mempertahankan pekerjaannya.

Didukung oleh teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang akan didasari oleh motif internal. Dalam hal ini sikap, kemampuan dan usaha yang menjadi faktor pemicu timbulnya keinginan untuk berhenti atau berpindah dari suatu organisasi. Sehingga semakin tinggi keinginan seseorang untuk berhenti atau berpindah kerja maka akan semakin tinggi tingkat perilaku disfungsional.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hasil pengujian pertama terkait hubungan variabel komitmen organisasi terhadap perilaku disfungsional audit menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,430 dimana nilai *t-statistic* tersebut > 1,960. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, artinya hipotesis ketiga ditolak.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor pun tidak dapat mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsional audit. karena dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor juga tidak menutup kemungkinan bahwa ia melakukan perilaku disfungsional audit. Komitmen organisasi menjadi tidak berpengaruh disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dedikasi dan loyalitas yang tumbuh dari diri seorang auditor memiliki motif dan dasar yang beragam, dedikasi dan loyalitas seorang auditor dapat tumbuh hanya karena seorang auditor merasa butuh untuk dapat terlibat dalam organisasi guna memenuhi keinginan dan gaya hidupnya, hal ini tentu saja mengindikasikan bahwa dedikasi dan loyalitas seorang auditor timbul karena motif yang tidak searah dengan visi dan misi yang terkandung dalam organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa seorang auditor dengan komitmen yang tinggi pun dapat terlibat dengan suatu bentuk perilaku disfungsional audit.

Merujuk pada teori komitmen organisasi, Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi dalam tiga bentuk, yaitu: komitmen afektif yang menjelaskan bahwa individu menetap pada suatu organisasi karena keinginannya sendiri, komitmen kontinuan yang menjelaskan bahwa individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena

menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan komitmen normative yang menjelaskan bahwa individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut. Namun dalam hal ini nampaknya terdapat kondisi yang tidak searah antar komitmen afektif, kontinuan dan normative. Dalam komitmen afektif dan kontinuan terkandung makna bahwa keinginan auditor untuk bekerja di dalam KAP dapat mendorong mereka untuk menerima perilaku disfungsional agar dapat tetap bertahan dalam organisasi tersebut untuk dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan hidupnya dan hal ini akan mendorong seorang auditor untuk menghalalkan segala cara demi menjaga posisinya atau bahkan mendapatkan promosi dalam suatu organisasi tersebut, namun di sisi lain komitmen normative terkandung makna bahwa auditor harus loyal dan wajib dalam suatu organisasi dan selalu patuh terhadap segala prosedur dan aturan organisasi.

### **Pengaruh Etika Audit terhadap Perilaku Disfungsional Audit**

Hasil pengujian pertama terkait hubungan variabel etika audit terhadap perilaku disfungsional audit menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,809 dimana nilai *t-statistic* tersebut  $> 1,960$ . Hasil ini menjelaskan bahwa variabel etika audit berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional audit, artinya hipotesis keempat diterima.

Maryani dan Ludigdo (2001) mendefinisikan etika sebagai seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi. Hubungan positif ini dikarenakan jika seseorang mengerti dan paham tentang etika audit yang menjadi pedoman dalam

mengatur salah atau benarnya perilaku dalam audit justru akan dapat mencari celah untuk dapat melakukan perilaku disfungsional. Selain itu merujuk pada hasil penyebaran kuesioner, didapati bahwa mayoritas responden adalah merupakan auditor junior, dapat diyakini bahwa auditor junior akan selalu berperilaku etis terhadap senior atau atasannya dalam suatu organisasi, hal ini dapat mendorong seorang auditor akan lebih menerima saran atau arahan dari atasannya dan tidak menutup kemungkinan bahwa atasan tersebut akan memberikan arahan yang berpotensi menimbulkan perilaku disfungsional dalam audit. Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Ofita (2015) yang menunjukkan bahwa etika audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit. Didukung dengan teori atribusi, yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seorang individu.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan etika audit terhadap perilaku disfungsional audit. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya dan yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2018. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan pernah melakukan proses audit.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada auditor. Data yang dapat diolah sebanyak 81

responden yang di dapat dari 22 Kantor Akuntan Publik di Surabaya yang tercatat pada *directory* 2018 Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Teknik analisis data menggunakan analisis inferensial dengan pengujian *outer model* dan *inner model* dengan bantuan program SmartPLS 3.0.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban dari perumusan masalah serta pembuktian hipotesis penelitian dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel pertama yaitu *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal tersebut berarti semakin tinggi *locus of control* eksternal yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, maka akan semakin tinggi pula tingkat penerimaan perilaku disfungsi yang akan dilakukan oleh auditor.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal tersebut berarti apabila seorang auditor dengan sadar memiliki keinginan untuk berpindah atau berhenti bekerja maka penerimaan perilaku disfungsi audit akan cenderung mengalami peningkatan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor pun tidak dapat mempengaruhi penerimaan perilaku disfungsi audit, kurangnya motivasi yang ada di dalam diri auditor untuk sama-sama menciptakan tujuan organisasi yang

merupakan perwujudan dari tujuan bersama menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan menjadi pertimbangan auditor dalam menerima perilaku menyimpang dalam audit.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa etika audit berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit. Hal tersebut berarti apabila seorang auditor menjunjung tinggi etika audit akan mencerminkan bahwa auditor tersebut paham dan taat terhadap kebijakan atau peraturan yang ada dan menutup kemungkinan atau peluang terjadinya perilaku disfungsi.

#### **Keterbatasan penelitian ini yaitu:**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu, supaya peneliti berikutnya akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, maka perlu diperhatikan keterbatasan yang secara langsung mempengaruhi hasil penelitian yaitu responden yang diperoleh belum maksimal, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu dan bertepatan pada akhir tahun 2018 dimana banyak Kantor Akuntan Publik yang menolak untuk berpartisipasi menjadi responden dikarenakan auditor yang menjadi responden harus bekerja dan sedang melaksanakan penugasan di luar kota.

Saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Pembagian kuesioner lebih dimajukan sekitar bulan September hingga awal Oktober untuk menghindari kesibukan auditor yang akan melaksanakan tugasnya.
2. Memperluas sampel dengan penyebaran kuesioner tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya melainkan menambahkan

- dengan kota lain yang berada di wilayah Jawa Timur.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggabungkan variabel *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen organisasi menjadi satu variabel yaitu karakteristik personal yang dapat mewakili ketiga variabel tersebut, dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan agar dapat menggambarkan bagaimana tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh auditor dalam menanggapi saran atau perintah dari atasan yang dirasa dapat menimbulkan perilaku disfungsi audit.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Arens, Alvin, James, Loebbecke. “*Auditing Pendekatan Terpadu*”. Buku satu, Edisi Indonesia. Salemba Empat. Jakarta. 2003.
- Arens, Elder and Beasley, 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*, Alih Bahasa Gina Gania, Edisi Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Basudewa, D. G. A., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2015). *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit*. *E-Jurnal Akuntansi*, 944-972.
- Donnelly, D. P., J. J Quirin., dan D. O’Bryan. (2003). *Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior : An Explanatory Model Using Auditor’s Personal Characteristic*. *Behavior Research in Accounting*. Vol. 15. pp 87-110.
- Egan, et.al. 2004. *The Effect of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention*. *Human Resources Development Quarterly*. Vol. 15. No. 3. pp. 279-301.
- Febrina, H. L., & HADIPRAYITNO, P. B. (2012). *Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta)*(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Fritz, H. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. *The Journal of Marketing*, 56, 322.
- Gable M., dan F., dangello. (1994). “*Locus of Control, Machiavelianisme, and Managerial Job Performance*”. *The Journal of Psychology*.
- Ghozali, Imam dan Hengky, Latan. 2014. “*Partial Least Square, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*”. *Edisi 2*.

Semarang: Badan Penerbit  
Universitas Diponegoro

- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hapsari, A. N. S. (2012). *Hubungan Karakteristik Personal dan Subyek Penilai Kinerja Auditor terhadap Penerimaan Dysfunctional Audit Behavior* (Doctoral dissertation, Magister Akuntansi Program Pascasarjana FEB-UKSW).
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I. (2010). *Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor*. Simposium Nasional Akuntansi, 13, 1-28.
- Istiqomah, S. F. dan Hanny R. (2017). *Studi Empiris Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Disfungsional Audit*. Jurnal Akuntansi, 21(2), 184-207
- Karimi, R dan Alipour, F. 2011. *Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malone, C.F, dan 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.
- Mardiana, Dina. (2010). *“Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Intervening.*
- Maryani, T. dan U. Ludigdo. (2001). *Survei Atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan*. TEMA. Volume II Nomor 1. Maret. p. 49-62.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nasution, I. (2013). *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit dan Pengalaman Auditor terhadap tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit*.
- Nisa, A. R. (2016). *Pengaruh Time Pressure Dan Kepribadian Auditor Terhadap Dysfunctional Audit Behaviour:(Studi Pada Kap Di Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb, 4(2).
- Otley, D. T., and Pierce, B. J. 1996. *“Audit Time Budget Pressure: Consequence and Antecedents”*. *Accounting, Auditing and*

- Accountability Journal. Vol. 9  
No. 1. pp. 31-58.*
- Porter, Lyman W., and Steers R.M. (1973). *Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turn Over and Absenteeism. Psychological Bulletin. 80 (2): 151-176.*
- Randall, M.D. and Cote, J.A. (1991). *Interrelationships of Work Commitment Constructs. Work and Occupation. 18 (2): 194-211.*
- Robbins, P. Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih Bahasa Handayana Pujatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.*
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.*
- Singleton, Hall. (2007). *Information Technology Auditing and Assuranc, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta.*
- Suraida, I. (2006). *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini AkuntanPublik. Sosiohumaniora, 7(3), 186.*
- Soobaroyen, T., & Chengabroyan, C. (2006). *Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. International Journal of Auditing, 10(3), 201-218.*
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56*
- Wilopo. (2006). *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur, Jurnal Akuntansi dan Teknologi Informasi, Vol.5, No. 2: hal. 141-152*