

# Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Turnover Intention* Terhadap Perilaku Disfungsional Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit

Siti Kustinah

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional serta dampaknya terhadap kualitas audit pada auditor senior dan junior yang berada di Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa. Dengan latar belakang terjadinya peningkatan perilaku disfungsional dan penurunan kualitas audit yang disebabkan oleh locus of control atau kepercayaan diri auditor dan turnover intention.*

*Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh secara simultan dan parsial locus of control dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional dan seberapa besar pengaruh perilaku disfungsional terhadap kualitas audit.*

*Unit pengamatan dan unit analisis dalam penelitian ini adalah Auditor Senior dan Junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan teknik simple random sampling. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda dan regresi sederhana. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan locus of control dan turnover intention terhadap perilaku disfungsional. Secara parsial locus of control berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsional, turnover intention berpengaruh secara positif terhadap perilaku disfungsional. Sedangkan perilaku disfungsional berpengaruh terhadap kualitas audit. Peningkatan perilaku disfungsional disebabkan oleh auditor tidak menyakini bahwa setiap manusia memiliki sifat untuk berbuat kebaikan, apa yang diinginkan oleh manusia berhubungan dengan kejujuran dan tidak ada keberanian dari auditor untuk mengakui kesalahan, auditor senior dan junior mencari alternatif pekerjaan lain dan hanya memiliki tanggungjawab sebatas pekerjaan yang mereka kerjakan saja. Perilaku disfungsional berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit.*

**Kata Kunci :** *Locus of Control, Turnover Intention, Perilaku Disfungsional, dan Kualitas Audit*

## PENDAHULUAN

Menurut **Arrens, Elder, Beasley, 2003:10**, pekerjaan yang dijalankan oleh Kantor Akuntan Publik berupa pelayanan jasa yang terdiri dari jasa attestasi, jasa perpajakan, jasa akuntansi dan pembukuan serta jasa konsultasi manajemen. Salah satu bentuk jasa

attestasi adalah jasa audit. Dalam proses pemberian jasa audit kantor akuntan publik memerlukan tim yang dapat bekerjasama dengan baik.

Menurut **Unti Ludigdo (2007:148)** dalam praktik kantor akuntan publik, benturan kepentingan berbagai pihak. baik

pihak internal dengan pihak eksternal maupun antara pihak internal dengan pihak internal seringkali terjadi. Rentannya benturan kepentingan pada kantor akuntan publik tersebut menyebabkan organisasi KAP harus memperhatikan keberadaan struktur organisasi, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan KAP untuk memberikan keyakinan memadai tentang kesesuaian prosedur pengauditan dengan Standar Pernyataan Akuntan publik (SPAP).

**Unti Ludigdo (2007:148)** berpendapat, melalui struktur organisasi dan prosedur yang berlaku setiap personal pada KAP memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga pengalaman dan skill setiap personal meningkat seiring dengan kompleksitas pekerjaan atau tugas yang dilakukannya. Dalam sebuah KAP sumber daya manusia harus benar-benar terpelihara sehingga ketika KAP memberikan jasanya akan berhasil sesuai dengan target dan program yang telah ditentukan. Jika diidentifikasi yang berkaitan dengan pengelolaan personal KAP dalam SPM seksdi 200 paragraf 05, tentang unsur pengendalian mutu meliputi identifikasi, penugasan personal, konsultasi, supervisi, pemekerjaan, pengembangan profesional dan promosi. Walaupun dalam penerapannya unsur-unsur ini dapat disesuaikan dengan kondisi KAP masing-masing. Namun, hal-hal yang mendasar dari unsur-unsur ini seharusnya dapat diterapkan.

Sistem Pengendalian Mutu dan dukungan-dukungan yang ada di KAP seharusnya dapat memberikan tingkat loyalitas para personal terhadap organisasi. Tetapi, kenyataannya tingginya tingkat rotasi staf merupakan sebuah tipikal dalam organisasi KAP dan menjadi tantangan tersendiri bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat berlangsung efektif (**Unti Ludigdo, 2007:155**). Keefektifan manajemen sumber daya manusia harus sebisa mungkin dilakukan, sehingga *turnover intention* dari para personal yang ada pada sebuah KAP menjadi lebih rendah atau tidak ada sama sekali. Tetapi, pada kenyataannya banyak sekali para auditor junior yang memiliki tujuan yang kurang etis atas keprofesionalannya

dalam meniti karier sebagai seorang akuntan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh **Unti Ludigdo (2007:155)** bahwa:

“Kebanyakan akuntan muda, bekerja di KAP bukanlah dalam rangka meniti karir selamanya. Bekerja di KAP merupakan jembatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan di bidang akuntansi lainnya di masa mendatang. Hal ini merupakan masalah umum yang terjadi di kalangan akuntan dan akuntansi.”

Menurut (**Ahmed Riahi-Belkaou, 2006**) profesi akuntansi menjadi hilang keglamourannya dan dari hasil-hasil survey yang dilakukan menunjukkan bahwa akuntan dari latar belakang sosioekonomi yang lebih miskin dari para pengacara dan dokter sehingga terdapat kemungkinan yang cukup tinggi akan adanya pengasingan akuntan dari pekerjaannya yang dibuktikan oleh tingkat perputaran pegawai yang cukup tinggi.

**Permata Wulandari, 2008**) berpendapat bahwa kepuasan pada perusahaan akan menjadi syarat seorang karyawan menjadi setia pada perusahaan. Tingkat stress akan menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaan yang merekaandrungi.

**Suartana (2000)**, tingkat keinginan berpindah yang tinggi para staf akuntan telah menimbulkan biaya potensial untuk Kantor Akuntan Publik (KAP). KAP harus memberi perhatian terhadap beberapa faktor organisasional, seperti komitmen organisasional, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan perubahan organisasional.

**Siegel dan Marconi, 1989:344**), sejak manusia membuat berbagai keputusan, banyak penelitian telah diarahkan pada bagaimana perbedaan psikologi mempengaruhi keputusan-keputusan. Perbedaan psikologi individu dapat dibagi kedalam dua kategori; personalitas dan *cognitive style*.

*Locus of control* akan berinteraksi dengan desain organisasional dalam mempengaruhi keinginan individu untuk berperilaku manipulatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan **Trevino (1986)**, **Roberts (1993)**, **Verbekke dkk. (1999)**, dan **Mudrack (1993)** yang menunjukkan bahwa

15 faktor individual akan berinteraksi dengan 15 faktor situasional dalam mempengaruhi perilaku seseorang (Kurnia, 2002). Perilaku merupakan pencerminan dari kepribadian seseorang yang biasanya ditempa oleh beberapa faktor seperti faktor genetik, pendidikan, lingkungan keluarga, lingkungan sosial, dan pengalaman sehingga pada gilirannya menimbulkan harapan, cita-cita, tujuan pribadi dan kemampuan yang oleh seseorang dibawanya kedalam organisasi dimana dia menjadi anggota.

Perilaku auditor dalam pelaksanaan program audit merupakan 15 actor penting yang berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan KAP (Raghunathan, 1991; Kelley dan Margheim, 1990). Akan tetapi, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat ancaman atas penurunan kualitas audit sebagai akibat tindakan audit disfungsi yang kadang-kadang dilakukan auditor dalam menyelesaikan tugas audit (misalnya; Alderman dan Deitrick, 1982; Kelley dan Margheim, 1990; Otley dan Pierce, 1996; Coram, Juliana, dan Woodliff, 2003; Pierce dan Sweeney, 2004).

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### *Locus of Control*

Dua dimensi kepribadian yang penting bagi organisasi adalah pemegang kuasa atau *locus of control* dan toleransi ketaksaaan (keraguan atau ambigu).

Menurut Mitchel, Smyser, dan Weed (1975) dalam Ratnawati (2000), bahwa

*“Locus of control menggambarkan keyakinan individu bahwa individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya”.*

Menurut Rotter (1966) dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2003 :111) *locus of control*, adalah:

*“ The locus of control of individuals determines the degree to which they believe that their behaviors influence what happens to them.”*

(Cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (mengontrol) peristiwa yang terjadi padanya).

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2003 : 111) , letak kendali (*locus of control*) individu mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Sedangkan menurut Wood dan Zeffane (2001 : 103) menyatakan pendapatnya mengenai pengertian *locus of control*, yaitu :

*“ Locus of control is the internal-eksternal orientation that is, the extent to which people feel able to affect their lives.”*

(Locus of control berorientasi pada internal dan eksternal, dimana manusia merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi kehidupan mereka)

Dimana orang dengan internal *locus of control* percaya bahwa mereka dapat mengendalikan nasib dan takdir yang mereka milik, berbeda dengan mereka yang cenderung eksternal *locus of control*-nya lebih besar percaya bahwa kejadian yang menimpa mereka karena mereka tidak dapat mengendalikan kekuatan luar.

Hal senada dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin ( 1995 : 57 ) yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian *locus of control*, yaitu :

*“ Locus of control is the extent to which an individual believes his or her behavior has a direct impact on the consequences of that behavior;”*

( *Locus of control* adalah suatu tingkat yang menunjukkan dimana individu percaya bahwa perilaku mereka merupakan akibat langsung dari perilaku itu sendiri).

Menurut Muawanah (2000) berdasarkan pada teori *locus of control*, bahwa perilaku auditor dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*-nya. Individu dengan internal *locus of control*

lebih mungkin berperilaku etis dalam situasi konflik audit dibandingkan dengan individu yang berkarakter eksternal *locus of control*

**Trevino (1986)** menyatakan bahwa variabel perbedaan individual atau variabel personalitas seperti *locus of control* dapat berinteraksi dengan kesadaran etis untuk mempengaruhi perilaku dalam dilema etis (**Tsui dan Gul, 1996**). Jadi hubungan antara *locus of control* dengan perilaku auditor bisa tergantung pada kesadaran etis auditor.

### **Turnover Intention**

Ada berbagai faktor yang terkadang membuat personil organisasi merasa tidak nyaman serta tidak cocok lagi untuk terus berada dalam organisasi sehingga dorongan untuk mengundurkan diri dari organisasi semakin tinggi.

Menurut **Abelson (1987)**, *turnover intention* adalah:

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut **Lekatompessy (2003)** *turnover intention* adalah:

“Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.”

Menurut **Lum et al (1998)** *turnover intention* adalah:

Keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Pendapat lain mengenai pengertian *turnover intention* dikemukakan oleh **Mathis Jackson (2001)**:

“*Turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasinya harus ada yang menggantikannya.”

**Simamora (2006)** berpendapat bahwa:

“*Turnover intention* merupakan perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).”

**Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali (2006:15)** berpendapat bahwa, *turnover intentions* (keinginan mengundurkan diri dari organisasi) bermakna suatu kesadaran dan kesengajaan untuk meninggalkan organisasi. Adanya *turnover intentions* personil dalam sebuah Kantor Akuntan Publik menarik para kalangan, sebagaimana menurut **Fahrudin JS Pareke (2004:159)** bahwa:

“Keinginan mengundurkan diri (*turnover intentions*) dikalangan para karyawan telah menarik banyak kalangan dan menempati posisi yang sangat penting dalam struktur kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM), baik dalam perspektif teoritis maupun praktis.”

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah sebuah sikap yang mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain melalui pikiran-pikiran ingin keluar, mencari pekerjaan

dietmapt lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. **Agus Arianto Toly:2001.**

Menurut **Good et al** dalam **Fahrudin JS Pareke (2004)** bahwa:

“Keinginan berpindah adalah kecenderungan atau keinginan (*intentions*) seseorang untuk secara actual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi.

Menurut **Stephen P Robbins (2003:107-108)**, karyawan berkinerja baik berkemungkinan besar untuk bertahan pada organisasi karena menerima pengakuan, pengujian dan hadiah lain yang memberi mereka lebih banyak alasan untuk bertahan.

Menurut **Ricky W.Griffin & Ronald J.Ebert (2007:247)**, para pekerja yang tidak puas mungkin akan lebih sering absen dengan alasan gangguan kesehatan yang tidak berarti, alasan-alasan pribadi, atau rasa keengganan untuk pergi bekerja. Semangat kerja yang rendah juga dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Ketidakhadiran dan keinginan pengunduran tenaga kerja (*turnover intention*) seringkali dihubungkan dengan kepuasan kerja. Walaupun hubungan antara keinginan pengunduran tenaga kerja dan kepuasan kerja tidaklah terlalu kuat ( **Jhon M.Ivancevich,2005:92**). Pada intinya keinginan pengunduran para personil organisasi ada hubungannya dengan kepuasan karena kepuasan akan memberikan perilaku yang senang dan loyal terhadap organisasi.

### **Perilaku Disfungsional**

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara *person* atau individu dengan lingkungannya ( **Nadler, Hackman, dan Lawler, 1979**) sebagaimana dikutip oleh **Thoha (1995 : 29)**). Individu membawa kedalam tatanan organisasinya kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki suatu lingkungan yang baru, yakni organisasi atau lainnya.

Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu yang mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik-karakteristik yang dipunyai organisasi diantaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan lain sebagainya. Jikalau karakteristik individu berinteraksi dengan organisasi, maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi.

Perilaku, adalah semua yang dilakukan seseorang (**Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan konopaske 2000 : 6** ). Bicara kepada seorang manajer, mendengar seorang manajer, mendengar seorang teman kerja, mendokumen sebuah laporan, memasukan memo kedalam sebuah pengolah kata, dan menempatkan unit lengkap ke dalam inventori adalah perilaku. Perilaku tergantung dari jenis variabel seperti rumus asli Kurt Levin,  $B = F (I,E)$ : Perilaku pekerja (B) adalah fungsi variabel individu (I) dan lingkungan (E).

Perilaku disfungsional bukan hanya suatu kecendrungan manusia yang irasional, tetapi bisa lebih menjadi tindakan yang rasional terhadap respon atas pengendalian dan proses yang ada (**Hartmann, 2000** dalam **Soobaroyen, 2006**). Lebih lanjut dimana pengendalian akan dirasa berdampak pada evaluasi kinerja, dan penghargaan, ini juga dipandang memiliki dampak terhadap stres dan ketegangan manajerial, yang akan berujung pada tindakan disfungsional.

Pendapat Griffin et al dalam (**Ghozali dan Setiawan, 2006**) yang mendefinisikan perilaku disfungsional sebagai perilaku yang dimotivasi oleh pegawai atau kelompok pegawai yang memiliki konsekuensi negatif bagi individual dalam organisasi, kelompok individual dalam organisasi, dan/atau organisasi itu sendiri.

Menurut seorang peneliti yang bernama **Jaworski dan Young (1992)** yang dikutip oleh **Soobaroyen (2006)**, perilaku disfungsional diartikan sebagai “..actions in which a subordinate [purposefully] attempts to manipulate elements of an established control system for his own purposes.” (tindakan dimana

seorang bawahan [dengan maksud tertentu] berusaha memanipulasi elemen sistem pengendalian yang telah dibangun untuk kepentingan pribadi).

Dalam konteks auditing, tindakan manipulasi atau penipuan yang dilakukan oleh auditor merupakan wujud dari tindakan perilaku disfungsi. Perilaku disfungsi merupakan perilaku auditor yang memanipulasi terhadap program dan peraturan kualitas audit yang telah ditetapkan (**Donnelly et al, 2003**). Dengan demikian perilaku disfungsi ini menunjukkan perilaku dimana auditor melakukan manipulasi proses audit demi mencapai kinerja individual yang telah ditetapkan, dimana hasil dari kegiatan perilaku disfungsi audit tersebut berupa penurunan kualitas audit sebagai pengorbanan yang diperlukan oleh auditor agar mereka dapat bertahan dalam lingkungan audit (**Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003**).

**SAS No 82 dalam Donnelly et al (2003)** menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsi merupakan indikator perilaku disfungsi actual. Dysfunctional Audit Behavior merupakan reaksi terhadap lingkungan.

“ Beberapa perilaku disfungsi yang membahayakan kualitas audit yaitu: *Underreporting of time, premature sign off, altering/ replacement of audit procedure. Underreporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik, menutupi kebutuhan revisi anggaran, dan menghasilkan *time pressure* untuk audit di masa datang yang tidak di ketahui. *Premature sign-off (PMSO)* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantikan dengan langkah yang lain” ( **Marxen dalam Cristina, 2003**).

Dikatakan bahwa tekanan waktu anggaran dan tipe personalitas berhubungan dengan munculnya perilaku disfungsi

seperti *premature sign-off*. Sedangkan perilaku *underreporting of time* secara sistematis berhubungan terhadap tingkat alasan pertimbangan moral auditor (**Kelly dan Margheim (1990)** dan **Ponemon dalam Golembiewski 2001:554**).

Beberapa studi melaporkan bahwa akuntan memperlihatkan perilaku yang berlawanan terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam organisasinya. Beberapa faktor yang berhubungan dengan perilaku disfungsi telah dianggap, namun masih diperlukan informasi yang lebih banyak karena perilaku ini dapat mengakibatkan konsekuensi potensial yang serius.

*Premature sign-off* muncul pada saat auditor tidak melengkapi langkah-langkah audit atau salah merepresentasikan jumlah verifikasi audit yang dilaksanakan, **Golembiewski (2001:554)**. Tindakan ini berkaitan dengan penghentian terhadap prosedur audit yang disyaratkan, tidak melakukan pekerjaan secara lengkap dan mengabaikan prosedur audit tetapi auditor berani mengungkapkan opini atas laporan keuangan yang diauditnya.

Tidak seperti halnya *underreporting of time* (dimana tugas pekerjaannya telah dilakukan), penghentian prematur prosedur audit secara langsung mempengaruhi kualitas audit dan melanggar standar profesional auditor (**Shapeero, Koh, Killough, 2003**). Menurut **Graham dalam (Shapeero, Koh, Killough, 2003)** menyimpulkan bahwa kegagalan dalam audit lebih sering disebabkan penghilangan prosedur audit yang penting daripada dikarenakan prosedur tersebut tidak digunakan/ditetapkan sebelumnya.

*Underreporting of Time* terjadi ketika auditor tidak mencatat secara keseluruhan penyelesaian pekerjaan auditnya ke dalam laporan waktu audit dengan motivasi mencegah kelebihan budget. Lebih dikenal dengan istilah “memakan waktu” dalam mengaudit perusahaan. Hal ini berpotensi terjadi konsekuensi yang tidak diinginkan seperti tidak akuratnya evaluasi staf, kehilangan pendapatan KAP, tidak realistisnya anggaran di masa yang akan datang, dan penurunan kualitas audit di audit mendatang

**(Commission on Auditors’ Responsibilities Report dalam Soobaroyen,2006).**

*Underreporting* merupakan efek samping yang tidak diharapkan oleh KAP dari diberlakukannya waktu anggaran yang telah ditetapkan. Ini akan berdampak pada proses penetapan keputusan oleh pihak internal seperti *client billing*, penetapan waktu anggaran di masa yang akan datang, dan pengevaluasian kinerja (Lightner, Leisenring dan Winters, 1983).

**Kualitas Audit**

**De Angelo dalam Coram (2004)**

mendefinisikan kualitas audit sebagai

“probabilitas dimana dalam proses audit, seorang auditor dapat menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan dimana auditor akan menemukan salah saji tergantung pada kualitas pemahaman auditor (kompetensi), sementara tindakan melaporkan salah saji tergantung pada independensi auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa KAP yang besar akan berusaha untuk menyajikan kualitas audit yang lebih besar dibandingkan dengan KAP yang kecil.”

Seperti yang diungkapkan Sawyer’s (2006:195) dalam bukunya *Internal audit*, peningkatan kualitas sebuah audit yang dilakukan oleh auditor dapat diukur oleh beberapa hal berikut :

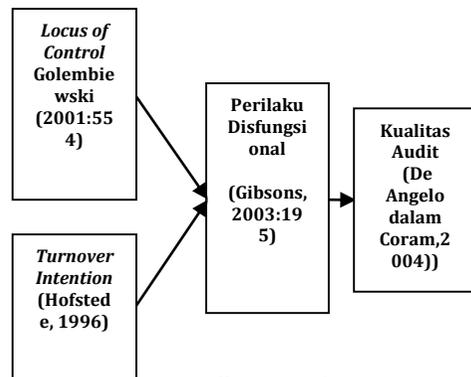
1. Menghasilkan temuan dan rekomendasi yang bermanfaat. Tujuan dari sebuah proses audit adalah memberikan opini kepada klien. Untuk mendasari pemberian opini tersebut auditor harus memperoleh bukti-bukti yang bisa didapat dari klien.
2. Tercapainya sasaran dan tujuan dari audit. Dapat mendapatkan temuan dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi klien merupakan salah satu sasaran dan tujuan dari

pelaksanaan program audit yang akan dilakukan oleh auditor.

3. Meningkatnya jumlah permintaan pekerjaan audit.

Peningkatan kualitas audit juga bisa di ukur dengan meningkatnya jumlah permintaan pekerjaan audit pada suatu KAP, yang dapat dilihat dari dua hal: Pertama dari peningkatan laporan audit yang diterbitkan oleh perusahaan yang menggunakan jasa KAP, seandainya terjadi peningkatan laporan audit yang diterbitkan dari suatu KAP maka dapat diketahui bahwa jumlah permintaan audit di KAP tersebut meningkat begitu pula sebaliknya. Kedua peningkatan permintaan pekerjaan audit disuatu KAP dapat diketahui dengan cara mendapatkan informasidari KAP yang bersangkutan, hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti wawancara dan kuisioner.

paradigma penelitian seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1**

**Paradigma Penelitian**

sumber : Paradigma Peneliti

**HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional
- H<sub>2</sub> : *Turnover Intention* memiliki pengaruh terhadap perilaku disfungsional.
- H<sub>3</sub> : *Locus of Control* dan *Turnover Intention* memiliki pengaruh terhadap Perilaku disfungsional.
- H<sub>4</sub> : Perilaku disfungsional memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

## OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup analisis pengaruh Locus of Control dan Turnover Intention terhadap perilaku disfungsi serta dampaknya terhadap kualitas audit. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode eksplanatory. Menurut **Masri Singarimbun (1999,5)**, metode eksplanatory adalah suatu metode dalam penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

*Locus of control* menurut pendapat (**Rotter, 1966**) dalam **Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2000)** mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Untuk selanjutnya *Locus of control* dioperasionalkan dalam bentuk variabel  $X_1$ .

*Turnover intention* menurut pendapat **Good et al** dalam **Fahrudin JS Pareke (2004)** adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau keinginan (*intentions*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi. Pengunduran diri menunjukkan adanya pemberdayaan diri karyawan yang rendah yang menyebabkan level kinerja karyawan menjadi rendah. Untuk selanjutnya konsep *turnover intention* dioperasionalkan dalam bentuk variabel ( $X_2$ ).

Untuk konsep perilaku disfungsi adalah berdasarkan pada pendapat **Griffin et al** dalam (**Ghozali dan Setiawan, 2006**) yang mendefinisikan perilaku disfungsi sebagai perilaku yang dimotivasi oleh pegawai atau kelompok pegawai yang memiliki konsekuensi negatif bagi individual dalam organisasi, kelompok individual dalam organisasi, dan/atau organisasi itu sendiri.

Untuk selanjutnya konsep perilakudisfungsi dioperasionalkan dalam bentuk variabel (Y) dengan dimensi sebagai berikut:

a) *Prematur Sign Off*, dimana indicator yang digunakan adalah:

- Kelengkapan penyelesaian pekerjaan
- Penghentian terhadap prosedur audit yang disyaratkan
- Pengabaikan prosedur audit

b) *Underreporting Of Time*, dimana indicator yang digunakan adalah:

- Pemonitoran *actual time hours*
- Pelaporan anggaran waktu audit

Konsep kualitas audit berdasarkan pada pendapat (**Sawyer's, 2006:195**),

Peningkatan kualitas audit oleh seorang auditor dapat diukur dari kinerja yang mendukung tujuan audit yang diantaranya dilihat dari tersesainya audit di bawah *time budget*, menghasilkan temuan dan rekomendasi bermanfaat, dan meningkatnya jumlah permintaan pekerjaan audit. (**Sawyer's, 2006:195**). Selanjutnya konsep Kualitas audit dioperasionalkan dalam bentuk (Z), dengan indikator:

- Hasil temuan dan rekomendasi bermanfaat
- Tercapainya tujuan dari audit
- Peningkatan jumlah permintaan pekerjaan audit

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* menurut **Sugiyono (2008,83)** adalah teknik pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut Studi Kepustakaan., Kuesioner. Teknik pengukuran yang digunakan untuk mengubah data-data kualitatif dari kuisisioner menjadi suatu ukuran data kuantitatif adalah *Summated Rating Method : Likert Schale* (Skala Likert).

Uji Kualitas Data, untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya nilai korelasi *Product Moment* hasil perhitungan dibandingkan

dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi *Product Moment* untuk tiap butir pernyataan adalah valid. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan *internal consistency*, dimana instrumen dicobakan sekali saja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis, dalam hal ini digunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown (Split half)*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis Jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencapaian bobot hasil *External locus of control* tertinggi dicapai oleh item pernyataan "Umumnya saat proses pengumpulan bukti audit, anda tidak mencari informasi pendukung lainnya" dan bobot terendah adalah item pernyataan "Umumnya anda merasa beruntung ketika dapat mengaudit *auditee* yang anda kenal". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa auditor senior dan junior yang berada di Pulau Jawa memiliki *external locus of control* yang cukup berdasarkan indikator keberuntungan pada saat mereka berperilaku.

Pencapaian bobot hasil *Internal locus of control* tertinggi dicapai oleh item pernyataan "Umumnya dorongan dalam diri anda menjadi dasar untuk bekerja lebih baik" dan bobot terendah adalah item pernyataan "Anda percaya diri bahwa anda dapat mengaudit *auditee* yang besar". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa auditor memiliki kemampuan yang tinggi pada saat mereka berperilaku, namun tetap masih ada auditor yang belum mengoptimalkan kemampuan mereka dalam melakukan proses audit.

Pencapaian bobot hasil untuk variabel *turnover intention*, dengan dimensi *Involuntary Turnover Intention* bobot tertinggi dicapai oleh item pernyataan "Atasan anda hanya melakukan penilaian kinerja anda berdasarkan kinerja harian anda saja" dan bobot terendah dicapai oleh pernyataan " Saat anda menjadi auditor, anda tidak mendapatkan bahan serta perlengkapan yang Anda butuhkan dengan baik". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Masih

adanya auditor yang memiliki keinginan untuk keluar dari KAP berdasarkan beberapa indikator yang ada

Pencapaian bobot hasil untuk variabel *turnover intention*, dengan dimensi *Voluntary Turnover Intention* bobot tertinggi dicapai oleh item pernyataan "selama anda menjadi auditor, anda merasa nyaman jika melakukan pekerjaan seorang diri" dan bobot terendah dicapai oleh pernyataan " Selama ini keluarga anda memberikan dukungan yang maksimal pada pekerjaan anda".

Pencapaian bobot hasil *premature sign off* bobot tertinggi dicapai oleh Indikator review yang dangkal atas dokumen sedangkan bobot terendah dicapai oleh indikator Prosedur audit tidak lengkap .Dengan adanya perilaku *premature sign off* dalam menyelesaikan penugasan audit dapat menimbulkan kualitas audit yang rendah karena langkah-langkah audit tidak dilakukan secara menyeluruh. Perilaku disfungsi selalu dihubungkan dengan penurunan kualitas audit (**Public Oversight Board, 2000 dalam Donelly, 2003**).

Pencapaian bobot hasil untuk *underreporting of time*, bobot tertinggi dicapai oleh Indikator Pelaporan hasil audit sedangkan bobot terendah dicapai oleh indikator Pencatatan waktu audit.

Berdasarkan pada perhitungan tanggapan responden dapat diketahui bahwa Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pulau Jawa masih melakukan *underreporting of time* dalam menyelesaikan penugasan auditnya. Walaupun *underreporting of time* dinilai sebagai perilaku disfungsi namun dalam kenyataannya masih sering dilakukan. Tujuan dilakukannya *underreporting of time* adalah untuk mencegah adanya kelebihan budget agar reputasi sebuah KAP tetap terjaga dengan menyelesaikan waktu audit tanpa merevisi *time budget*. Dengan adanya perilaku *underreporting of time* dalam menyelesaikan penugasan audit dapat mengakibatkan. *Underreporting of time* memiliki dampak dapat mempengaruhi pada bentuk kesalahan penggunaan anggaran waktu yang lebih serius

dalam mempengaruhi kualitas audit di masa yang akan datang.

Berikut rangkuman nilai-nilai yang digunakan

dalam model struktural.

**Tabel 1**

**Rangkuman Hasil Uji Statistik**

Struktur	Jalur	Koefisien	t <sub>hitung</sub> *	R-Square
Pertama	LOC → DAB	0,228	2,215	0,389
	TOI → DAB	0,205	2,146	
Kedua	LOC → AQ	0,032	0,219	0,462
	TOI → AQ	- 0,058	0,653	
	KP → AQ	0,269	2,350	

\*t<sub>kritis</sub> = 1,96

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 2.0.

- Keterangan: LOC = Locus of Control  
 TOI = Turnover Intention  
 DAB =Dysfunctional Auditor Behavior  
 AQ = Audit Quality (Kualitas Audit)

Melalui nilai koefisien determinasi (R-square) yang terdapat pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa *locus of control* dan *turnover intention* memberikan pengaruh sebesar 38,9% terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Kemudian *locus of control*, *turnover intention*, dan *dysfunctional auditor behavior* memberikan pengaruh sebesar 46,2% terhadap kualitas audit. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh *locus of control* dan *turnover intention* terhadap *dysfunctional auditor behavior* serta implikasinya terhadap kualitas audit.

**Tabel 2**

**Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel Eksogen Terhadap *Dysfunctional auditor behavior***

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui)			Total	
			LOC	TOI	KP		
LOC	0,228	5,2%		0,7%	1,5%	2,2%	7,4%
TOI	0,205	4,2%	0,7%		3,7%	4,4%	8,6%
Pengaruh Secara Keseluruhan						<b>16,0%</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 2.0.

Pada tabel 2 dapat dilihat diantara ketiga variabel eksogen, komitmen profesi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap *dysfunctional auditor behavior* yaitu sebesar 22,9%, *turnover intention* memberikan pengaruh pada *dysfunctional auditor behavior* sebesar 8,6% dan *locus of control* memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap *dysfunctional auditor behavior* sebesar 7,4%. Setelah pengaruh masing-masing variabel exogen dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen profesi berpengaruh signifikan terhadap *dysfunctional auditor behavior* maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengaruh secara keseluruhan, yaitu pengaruh *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen profesi terhadap *dysfunctional auditor behavior* sebesar 38,9%.

**1) Pengaruh *Locus of Control* Secara Parsial Terhadap *Dysfunctional Auditor Behavior***

Hipotesis:

H<sub>0</sub> : γ<sub>1.1</sub> = 0 *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*.

H<sub>a</sub> : γ<sub>1.1</sub> ≠ 0 *Locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*.

**Tabel 3**

**Hasil Pengujian Pengaruh *Locus of control* Terhadap *Dysfunctional Auditor Behavior***

Koef. Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	H <sub>0</sub>	H <sub>a</sub>
0,228	2,215	1,96	ditolak	diterima

Sumber:: Hasil Pengolahan SmartPLS 2.0

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel *locus of control* 2,215 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,96. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$ , maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Secara langsung *locus of control* memberikan pengaruh sebesar 5,2% terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Kemudian secara tidak langsung karena hubungannya dengan *turnover intention* dan komitmen profesi memberikan pengaruh sebesar 2,2% sehingga total pengaruh *locus of control* terhadap *dysfunctional auditor behavior* sebesar 7,4%. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Yun, Ching dan Chang (2004); David *et al* (2003) dan L. O'Fallon & Butterfield (2007). Hasil ini sejalan dengan *Social Learning Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1977) yang menjelaskan bahwa tingkahlaku manusia merupakan hasil interaksi timbal-balik yang berkesinambungan antara faktor kognitif, tingkahlaku, dan faktor lingkungan. Berdasarkan *Social Learning Theory* (Bandura,1977) dijelaskan bahwa ekspektasi hasil (*outcome expectation*) adalah perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bias atau tidak bias serta dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hasil ekspektasi tersebut adakalanya menghasilkan hasil yang bias, karena pencapaian hasil dari hasil tingkah laku tersebut tergantung dari faktor lainnya

**Pengaruh Turnover Intention Secara Parsial Terhadap Dysfunctional Auditor Behavior**

Hipotesis:

$H_0 : \gamma_{1.2} = 0$  *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*.

$H_a : \gamma_{1.2} \neq 0$  *Turnover intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Pengaruh Turnover intention Terhadap Dysfunctional auditor behavior**

Koef. Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$H_0$	$H_a$
0,205	2,146	1,96	ditolak	diterima

Sumber:: Hasil Pengolahan SmartPLS 2.0

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel *turnover intention* sebesar 2,146 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,96. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$ , maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* secara parsial berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Secara langsung *turnover intention* memberikan pengaruh sebesar 4,2% terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Kemudian secara tidak langsung karena hubungannya dengan *locus of control* dan komitmen profesi memberikan pengaruh sebesar 4,4% sehingga total pengaruh *turnover intention* terhadap *dysfunctional auditor behavior* pada sebesar 8,6%. Koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *turnover intention* akan meningkatkan *dysfunctional auditor behavior*.

**Pengaruh Locus of Control dan Turnover Intention Secara Simultan Terhadap Dysfunctional Auditor Behavior**

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \text{Semua } \gamma_{1.i} = 0$  *Locus of control*, *turnover intention* dan komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*.  
 $I = 1,2\&3$

$H_a$  : Ada  $\gamma_{1.i} \neq 0$   
 $i = 1, 2 \& 3$

*Locus of control, turnover intention dan komitmen profesi berpengaruh terhadap dysfunctional auditor behavior.*

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui 24 melalui uji F dengan ketentuan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , atau sebaliknya terima  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$ . Melalui nilai koefisien determinasi (nilai  $R^2$ ) dapat dihitung nilai F dengan rumus sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1, X_2, X_3)}}{k(1-R^2_{Y(X_1, X_2, X_3)})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(67-3-1) \times 0,389}{3 \times (1-0,389)} = 13,37$$

Kemudian dari 24 perhitungan uji F untuk tingkat signifikansi 0.05 dan derajat bebas (3 & 63) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (13,37) dan lebih besar 24 dibanding  $F_{tabel}$  (2,75), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *locus of control, turnover intention* dan komitmen profesi secara simultan berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Secara simultan *locus of control, turnover intention* dan komitmen profesi memberikan pengaruh sebesar 38,9% terhadap *dysfunctional auditor behavior* dan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti *self esteem* dan *time budget pressure*.

**Pengaruh *Locus of Control, Turnover Intention* dan *Dysfunctional Auditor Behavior* Terhadap Kualitas Audit**

Hipotesis struktur kedua yang akan diuji adalah pengaruh *locus of control, komitmen profesi* dan *dysfunctional auditor behavior* terhadap kualitas audit.

**Tabel 4.30**

**Besar Pengaruh Masing-Masing Variabel Eksogen Terhadap Kualitas Audit**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (melalui)				Sub-Total	Total
			LOC	TOI	KP	DAB		
LOC	0,034	0,1%		0,0%	0,1%	0,6%	0,8%	-0,7%
TOI	-0,058	0,3%	0,0%		0,6%	1,3%	1,9%	2,3%
DAB	-0,549	30,1%					0,0%	30,1%

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 2.0.

Dari Hasil pengolahan data juga ditarik kesimpulan bahwa variabel *Locus Of Control, Turn over Intention* dan *Dysfunctional Auditor Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan hasil pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. *Locus of Control* berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Masalah pada *dysfunctional auditor behavior* disebabkan oleh masih adanya pengaruh dari luar yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan pada saat memutuskan kecukupan bukti audit, motivasi yang rendah saat melakukan proses audit dan adanya pikiran negatif saat melaksanakan proses audit.
2. *Turnover Intention* berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Masalah pada *turnover intention* disebabkan oleh penilaian kinerja yang belum maksimal, ketidaknyamanan dalam bekerja, kesulitan untuk bekerjasama dalam suatu tim penugasan dan rendahnya semangat kerja.
3. Komitmen profesi berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Masalah pada *dysfunctional auditor behavior* disebabkan oleh belum dipatuhinya etika profesi dengan baik, keterikatan emosi yang masih rendah antara auditor dengan organisasi profesinya, pengembangan diri yang belum diberdayakan secara maksimal, loyalitas yang masih rendah pada profesi.
4. *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Belum

maksimalnya pencapaian kualitas audit tidak disebabkan oleh *locus of control*.

5. *Turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Belum maksimalnya pencapaian kualitas audit tidak disebabkan oleh *turnover intention*.
6. Komitmen profesi berpengaruh terhadap kualitas audit. Belum maksimalnya pencapaian kualitas audit disebabkan oleh tujuan pribadi belum selaras dengan tujuan profesi, kebanggaan pada profesi yang belum maksimal serta masih adanya kerugian yang dirasakan oleh auditor pada profesi.
7. *Dysfunctional auditor behavior* berpengaruh terhadap kualitas audit. Belum maksimalnya pencapaian kualitas audit disebabkan oleh prosedur audit yang berhubungan dengan keputusan penentuan sampel belum dilaksanakan secara maksimal, prosedur audit untuk memperoleh bukti konfirmasi belum dilaksanakan secara maksimal dan pemeriksaan terhadap dokumen pendukung belum dilaksanakan dengan baik.
8. *Locus of control*, *turnover intention* dan komitmen profesi berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior*. Masih terdapatnya *dysfunctional auditor behavior* disebabkan oleh kepercayaan diri yang masih rendah, ketidaknyamanan dalam bekerja dan pengembangan diri dalam profesi yang belum dioptimalkan.
9. *Locus of control*, *turnover intention*, komitmen profesi dan *dysfunctional auditor behavior* berpengaruh terhadap kualitas audit. Belum maksimalnya pencapaian audit yang berkualitas disebabkan oleh kemampuan auditor yang belum optimal, penghargaan yang belum memadai, kebanggaan pada profesi yang belum dioptimalkan serta masih adanya prosedur audit yang belum dilaksanakan dengan baik.

## SARAN

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh penulis:

## 1. Penyelesaian Operasional

- a. Untuk meningkatkan *locus of control* auditornya KAP diharapkan mengadakan pelatihan-pelatihan motivasi bagi para auditornya, dengan motivasi yang tinggi auditor akan mampu mengembangkan dirinya secara maksimal serta dengan motivasi yang baik auditor akan mampu berpikir secara positif.
- b. Untuk menurunkan *turnover intention* KAP seharusnya menerapkan kebijakan yang memadai untuk mempertahankan auditornya dengan memberikan penghargaan yang memadai baik penghargaan yang bersifat langsung maupun penghargaan yang bersifat tidak langsung serta menciptakan suasana kerja yang nyaman misalnya dengan membangun rasa kekeluargaan yang erat untuk semua anggota organisasi dalam lingkungan KAP.
- c. Untuk meningkatkan komitmen profesi para auditor diharapkan mampu menyelaraskan tujuan dalam bekerja dengan tujuan profesi yaitu dengan cara mengikuti perkembangan profesi melalui keikutsertaan pada kegiatan-kegiatan profesi secara aktif serta menanamkan kepercayaan pada diri bahwa akuntan bukanlah sekedar gelar melainkan suatu profesi yang layak untuk dibanggakan karena berhubungan dengan kepercayaan masyarakat.
- d. Untuk menurunkan *dysfunctional auditor behavior* tim audit diharapkan membuat notulen rapat secara tertib sehingga dapat diketahui masalah apa saja yang masih memerlukan penyelesaian karena notulen rapat juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mengkomunikasikan secara jelas apa yang menjadi tujuan dari proses audit yang sedang dikerjakan sehingga masalah-masalah yang berhubungan dengan prosedur

audit dapat diselesaikan dengan baik.

- e. Untuk meningkatkan kualitas audit KAP diharapkan mampu untuk meningkatkan kompetensinya para auditor dengan cara memberikan PPL dalam lingkungan KAP sendiri serta mengikuti pelatihan-pelatihan yang bersertifikasi, misalnya sertifikasi akuntansi keuangan, sertifikasi perpajakan, sertifikasi akuntansi manajemen dan sertifikasi lainnya.

## 2. Pengembangan Ilmu

Pengetahuan merupakan hasil dari keingintahuan manusia yang didapat melalui penggunaan pancaindra. Ilmu merupakan pengetahuan yang telah disusun secara sistematis dan telah teruji secara empiris. Dengan demikian ilmu pengetahuan adalah kumpulan pengetahuan yang disusun secara sistematis dan dapat dibuktikan kebenarannya secara empiris. Berkaitan dengan pengembangan ilmu akuntansi pada penelitian ini adalah penelitian ini menguji kembali hal-hal yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan metodologi (tahap-tahap penelitian) yang sama namun dengan waktu dan sampel atau populasi yang berbeda, dan memberikan hasil penelitian yang mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu bahwa *locus of control*, *turnover intention* dan komitmen profesi berpengaruh terhadap *dysfunctional auditor behavior* dan berimplikasi pada kualitas audit. Dengan demikian maka, berdasarkan hasil pengujian empiris membuktikan bahwa hasil penelitian ini mendukung atau menguatkan teori yang ada dan teori tersebut masih berlaku saat ini untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dan sebagai dasar penelitian selanjutnya. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain yang mempengaruhi *dysfunctional auditor behavior* seperti *time budget pressure* dan *self esteem* serta menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kualitas audit,

seperti kepemimpinan dan budaya organisasi serta menambah jumlah responden selain supervisor yaitu junior dan senior auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A.** 1987. *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. Journal of Applied Psychology, 72, halaman 382-386.
- Abernethy, Margaret A. & Johannes U.Stoelwinder.** 1995. *The Role of Professional Control in The Management of Complex Organizations*. Accounting Organizations and Society.Vol 20.No1.PP1-77.
- Agoglia, Christopher P., Richard C Hatfield & Tamara Lambert.** 2010. *An Examination for The Underreporting of Time by Their Audit Staff*.
- Agus Martowardjojo.** 2010. *Pemerintah Bakal Tertibkan Akuntan Publik*. <http://www.nasional.kontan.co.id>
- \_\_\_\_\_. 2011. *DPR Setujui UU Akuntan Publik*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian R.I. Beranda Kliping Elektronik. <http://www.ekon.go.id>.
- Agus Suparto.** 2012. *Pertumbuhan Akuntan Publik Rendah*. <http://www.keuangan.kontan.co.id>
- Akers, Michael., Charles T. Hongren & Tim Eaton.** 1998. *Underreporting Chargeable Time: A Continuing Problem for Public Accounting Firm*. Journal of Applied Business Research.Vol 15 No.1
- Amroabadi, Maryam Sadeghi., Jamal Barzegari Khanagha & Mahmoud Naderibeni.** 2014. *Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behavior in Audit Organizations of Isfahan Publik Accountancy*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business. Vol 5.No.9
- Amstrong, Michael.** 2006. *A Hanbook of Human Resource Management Practice*. 10<sup>th</sup> Edition. Koyan Page .London
- Aamir, Suhaib., & Umar Farooq.** 2011. *Auditor Client Relationship and Audit Quality: The effects of Long-term Auditor Client Relationship on Audit Quality in SMEs*. Lambert Academic Publishing.

- A Noe, Raymond., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart., & Patrick M. Wright.** 2011. *Fundamental of Human Resource Management*. 4<sup>th</sup> Edition. Mc Graw-Hill Irwin. New York.
- Anwar Nasution.** 2006. *Banyak Perusahaan Buat Laporan Keuangan Ganda*. <http://www.tempointeraktif.com>.
- Aranya, Nissim., & Kenneth R Ferris.** 1984. *A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict*. The Accounting Review. Vol IX No.1.
- Arens, Best., Shailer., Fiedler., Elder., & Beasley.** 2011. *Auditing, Assurance Service and Ethics in Australia: An Integrated Approach*. Clarity Update Edition or 8<sup>th</sup> Edition. Pearson Australia.
- Arens, Alvin A., Randal J Elder., & Mark S Beasley.** 2014. *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach*. 14<sup>th</sup> Edition. Pearson Education Limited.
- Arrunada, Benito.** 1999. *The Economics of Audit Quality: Private Incentives and The Regulation of Audit and Non-Audit Services*. Kluwer Academic Publishers. Boston.
- Bagus Rumbogo.** 2009. *Akuntan Dianggap Berperan Mengawal dan Mencegah Krisis Keuangan, Mengapa?* Akuntan Indonesia. Edisi No.19/thn III/Agts 2009.
- Bagraim, Jeffery J.** 2003. *The Dimensionality of Professional Commitment*. Journal of Industrial Psychologis. 2003,29 (2),6-9.
- Beattie, Vivien., Stella Fearnley., & Richard Brandt.** 2001. *Behind Closed Doors: What Company Audit is Really About*. Palgrave. New York.
- Bimo Walgito.** 2003. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Andi Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2011. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Andi Yogyakarta.
- Cataldo II, Anthony J.** 2003. *Information Asymmetry: A Unifying Concept for Financial and Managerial Accounting Theories*. 1<sup>st</sup> Edition. Elsevier Ltd.
- Cohen, Aaron.** 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. New Jersey.
- Cohen, Aaron., & Ronit Golan.** 2007. *Predicting Absenteeism and Turnover Intention by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities*. Career Development International. Vol.12 No.5
- Cooper, David J.** 2003. *Leadership for Follower Commitment*. Butterworth-Heinemann. Oxford.
- Coram, Paul., Alma Glavovic., Juliana Ng., & Wodliff David R.** 2004. *The Moral Intensity of Reduced Audit Quality*. Departement of Accounting and Business Information Systems. The University of Melbourne Victoria.
- Creswell, John W.** 2012. *Educational Research: Planning, Conducting, & Evaluating Quantitative and Qualitative Research, 4<sup>th</sup> Ed.* NewYork. Pearson.
- Dirsmith, Mark., Mark A Covaleski., & John Mcallister.** 1985. *Paradigms and Methapors in Auditing Thought*. Contemporary Accounting Research .Volume 2 Issue 1. Page 46-68.
- DeZoort, F. T., & Lord, A T.** 1994. *An Investigation on Obedience Pressure Effects on Auditor's Judgements*. Behavioral Research in Accounting. Vol.6: 1-29.
- De Angelo., & Linda Elizabeth.** 1981. *Auditor Size and Audit Quality*. Journal of Accounting & Economic 3. 183-199. North-Holland Publishing Company.
- Donnelly P, David., Jeffrey J Quirindan., & David O'Bryan.** 2003. *Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: an explanatory model using auditors' personal characteristics*. The Journal of Applied Business Research. Vol.19.No.1
- Duff, Angus.** 2004. *Auditqual; Dimensions of Audit Quality*. The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Erde, Van Wendelien., & Henkin Thierry.** 1996. *Vroom's Expectancy Models and work-Related Criteria: A Meta Analysis*. Journal of Applied Psychology. Vol 81. No.5. Pp 575-586.
- Fahrudin Js Pareke.** 2004. *Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Bepindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Siasat Bisnis. Vol II (9) : 157-177.

- Fasli Jalal.** 2011. *Pentingnya Pembangunan Kualitas SDM Indonesia*. <http://www.wartaekonomi.co.id>.
- Fenny Marietza.** 2010. *Analyzing The Influence of Internal and External Factors on Auditor's Dysfunctional Behavior in Accounting Public Firm at Surabaya-Indonesia*. Malaysia-Indonesia International Conference on Economics, Management and Accounting.
- Florus.** 2013. *Harus Ada Standarisasi Fee Audit*. <http://akuntanonline.com>.
- Ford, Robert C., & W.D. Rhicardson.** 1994. *Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature*. Journal of Business Ethics. Vol 13: 205 – 221.
- Frucot, Veronique., & Winston T. Shearon.** 1991. *Budgetary Participation, Locus of Control and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction*. The Accounting Review. Vol 66 No.1 Januari .PP 80-99.
- Ghorbanpour, Zahra., Hasan Dehghan Dehnavi & Forough Heyrani.** 2014. *Examination of Auditor Acceptance of Dysfunctional Behavior Using a Heuristic Model*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. Vol.4. No.1 pp. 41-51.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donnelly., & Rober Konopaske.** 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. 14<sup>th</sup>. McGraw Hill. New York.
- Golembiewski, Robert T.** 2001. *Handbook of Organizational Behavior: Second Edition, Revised and Expanded*. Marcel Dekker. Inc.
- Griffin, Ricky W., & Ebert, Ronald.** 2006. *Business*. 8<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Grusec, Joan E.** 1997. *Social Learning Theory and Developmental Psychology: The Legacies of Roberts Sear and Albert Bandura*. Development Psychology. Vol.28. N0.5 Page 776-786.
- Groves, Robert M, et al.** 2004. *Survey Methodology*. Canada. John Wiley & Son.
- Halim Alamsyah.** 2011. *Giliran Auditor Bank Menjadi Sasaran BI*. <http://www.keuangan.kontan.co.id>
- Hall, Mathew., David Smith., & Kim Langfield-Smith.** 2005. *Accountant's Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future*. Behavioral Research in accounting. Vol.17. No.1 PP 89-109.
- Henry Simamora.** 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Herningsih Suchyo.** 2002. *Penghentian Prematuratas Prosedur Audit: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik*. Wahana, Vol. 5, No. 2
- Hanifah.** 2013. *The Influence of Audit Fee, Professional Commitment and Auditor Competency to Audit Quality*. International Conference on Management.
- Harris, O Jeff., & Sandra J. Hartman.** 2002. *Organizational Behavior*. Best Business Books An Imprint of The Haworth Press Inc. New York.
- Human Development Index (HDI).** 2010. *Pembangunan Bangsa Melalui Pendidikan Non Diskriminatif*. <http://www.depkeu.go.id>
- Institut Akuntan Publik Indonesia.** 2013. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali., & Ivan Aries Setiawan.** 2006. *Akuntansi Kperilaku: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indri Kartika., & Profita Wijayanti.** 2007. *Locus of Control and Accepting Dysfunctional Behavior on Public Auditors of DFAB*. Universitas Pancasila.
- International Federation of Accountants.** 2010. *Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance and Related Services Pronouncements*. New York.
- \_\_\_\_\_ 2007. *Tone of The Top and Audit Quality*. New York.
- Iren Metin., & Selin Metin.** 2011. *The Advances in The History of Cognitive Dissonance Theory*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol.1 No.6.
- Jeaffrey, C, Weatherholt, N.** 1996. *Ethical Development Professional Comitment, and Role of Observance Attitudes; A Study of CPAs and Corporate Accountants*.

- Behavioral Research in Accounting. AAA, Vol.8 : 8-31.
- Jalaludin Rahmat.** 1995. *Metode Penelitian Komunikasi Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Jantje Eduard Lekatompessy.** 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kejadian Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.1, April 2003, halaman 69-84.
- Jones, Gwen E., & Kavanagh, Michael J.** 1996. *An Experimental Examination of the Effects of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioral Intentions in the Workplace*. *Journal of Business Ethics*. Vol 15 : 511 – 523
- John, Karla M., Audrey A Gramling., & Larry E. Rittenberg.** 2014. *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting A Quality Audit*. Ninth Edition. South-Western.
- Kaplan, Steven E.** 1995. *An Examination of Auditors' Reporting Intention Upon Discovery of Procedures Prematurely Signed-Off*. *A Journal Practice and Theory*, Vol. 14, No.2.
- Kelly, T., Margheim, L.** 1990. *The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior*. *A Journal Practice and Theory*, Vol. 9, No.2.
- Kingori, Judika** 2003. *The Reduction of Dysfunctional Audit Practices Through the Amplification of Ethical Obligation*. Southern Illinois. University Carbondale.
- Khan, Sadat., Siti Aisyah Panatik., Maisarah., Muhamed Saat., & Hina Perveen.** 2013. *Auditors' Behavioral Intention Towards Dysfunctional Audit Behavior Applying Theory of Reasoned Action*. *Jurnal Teknologi*.
- Kohlberg, Lawrence., & Richard H. Hersh.** 1977. *Moral Development. A Review of The Theory*. *Theory into Practice*. Vol.16. NO.2. Pp 53-59.
- Langgeng Subur.** 2010. *Melindungi Kepentingan Publik Melalui UU Akuntan Publik*. Media Keuangan: Transparansi Informasi Kebijakan Fiskal. Vol V No.36 Agustus 2010.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Banyak KAP Perseorangan Tidak Melakukan Inspeksi pada Auditorinya*. <http://www.keuangan.kontan.co.id>
- Lily Widjaya,** 2010. Banyak kasus hukum terjadi karena pengusaha kongkalikong dengan akuntan publik. Laporan keuangan dikemas seolah-olah tak terjadi masalah keuangan” <http://www.hukumonline.com/>.
- Locke, Edwin A., & Garry P Latham.** 2006. *New Direction in Goal-Setting Theory*. *Current Direction in Psychological Science*. Vol 15 No. 5
- Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid., & Wendy Sola.** 1998. *Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320.
- Luthans, Fred.** 2011. *Organizational Behavior: An Evidence - Based Approach*. 12<sup>th</sup> Edition. McGraw Hill Irwin. New York.
- Malone, Charles F., & Robin W.Roberts.** 1996. *Factors Associated with The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors*. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol 15 No.2.
- Malle, Berthram F., & Mark Wickham.** 2011. *Attribution Theories: How People Make Sense of Behavior*. *Theories in Psychology*. Pp 72-95.
- Makmur Keliat., Asra Virgianita., Shofwan Al Banna., & Agus Catur Aryanto.** 2013. *Pemetaan Pekerja Terampil Indonesia dan Liberilisasi Jasa ASEAN*. Laporan Penelitian ASEAN Study Center UI Bekerja Sama dengan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.
- M. Nasir., Sekar Mayangsari., Unti Ludigdo., Dewi Mariani., & Anis Chariri.** 2011. *Pernyataan Sikap Bersamaatas RUU Akuntan Publik*.
- Mathis, L Robert, John H. Jackson.** 2008. *Human Resource Management*. 12<sup>th</sup> Edition. Thomson South-Western.
- Mathius Tandiontong.** 2013. *The Influence of Professional Commitment of Accountants Organizations Commitment of Public*

- Accountant Firm to Job Satisfaction of Auditor's and Implementation of Independent Audit on Financial Statement and Its Implication to Audit Quality.* The 2013 IBEA, International Conference on Business, Economics and Accounting. 20-23 March.
- Miftah Thoha.** 1995. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya.* PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Moorhead, Gregory., & Griffin, R.** 2005. *Organizational Behavior : Managing People and Organizations,* Houghton Mifflin Company, Berkeley Street : Boston.
- Morgan, Robert M., & Shelby D. Hunt.** 1994. *The Commitment Trust Theory of Relationship Marketing.* Journal of Marketing. Vol 58. 20-38.
- Murtiyani.** 2000. *Pengaruh Kesempatan Pembelajaran Organisasi, Kualitas Pengajaran, Dan Orientasi Profesional Pada Hubungan Antara Partisipasi Dosen Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Hasil Belajar mahasiswa.* SNA.
- Mustofa.** 2009. *Globalisasi Profesi Akuntansi di Mata Mustofa: Membesarkan yang Kecil, Memperbanyak yang Besar.* Akuntan Indonesia. Edisi. No.19 / thn III / Agst 2009.
- Otley, David T., & Pierce, Bernard J.** 1996. *Auditor Time Budget Pressure: Consequences and Antecedents.* Accounting, Auditing, and Accountability journal Vol.9. No.1.
- Paino, Halil., Zubaidah Ismail., & Malcom Smith.** 2010. *Dysfunctional Audit Behavior: An Exploratory Study in Malaysia.* Edith Cowan University. Research Online.
- Paino, Halil., Azlan Thani., & Syed Iskandar Zulkarnain Syid Idris.** 2011. *Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behavior.* British Journal of Arts and Social Sciences. ISSN 2046-9578. Vol 1. No.2.
- Parker, Melissa, Mark Wickham.** *Organizational Role Theory and The Multi Paced Worker.* School of Management. University of Tasmania. Hobart. Australia.
- Peng, Ling., & Cherng G Ding.** 2005. *Moderating Effect of The Locus of Control on The Process of Turnover Intentions for High-Tech Personal.* Asia Pacific Management Review.10 (5) 303-313.
- Ponemon, Lawrence A.** 1992. *Auditor Underreporting of Time and Moral Reasoning: An Experimental Lab Study.* Contemporary accounting Research. Vol.9 .No.1.
- Radke, Robin R., & Wayne A Trevo.** 2004. *An Examination of Factors Associated with Dysfunctional Audit Behavior.*
- Raghunathan, Bhanu.** 1991. *Premature Signing Off of Audit Procedures: An Analysis.* Accounting Horizons June.
- Regan, David O'.** 2004. *Auditors' Dictionary: Terms, Concepts, Processes and Regulations.* John Wiley & Sons. Inc. New Jersey.
- Report on The Observance of Standards and Codes (ROSC).** 2011. Indonesia-ROSC *Accounting and Auditing.*
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge.** 2007. *Organizational Behavior.* 12<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Russel, J.P.** 2000. *The Quality Audit Handbook.* 2<sup>th</sup> Edition. ASQ Quality Press. Milwaukee Wisconsin.
- Sawyers' B. Lawrence.** 2006. *Internal Auditing.* Jakarta : Salemba Empat.
- Sarjito.** 2009. Auditor FREN Bisa Kena Sanksi. <http://www.investasi.kontan.co.id>
- Sarlito Wirawan Sarwono.** 2014. *Teori-Teori Psikologi Sosial.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt., Richard N. Osborn., & Mary Uhl-Blen.** 2010. *Organizational Behavior.* 11<sup>th</sup> Edition. John Willey and Sons Inc.
- Shapeero, M, Koh., & H.C, dan Killough, L.N.** 2003. *Underreporting and Premature Sign-Off in Public Accounting.* Managerial Auditing Journal. Vol.18, No.7.
- Shaub, M.K.D., & Manter, P.** 1993. *The effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity.* Behavioral Research in Accounting. Vo. 5: 145-169.
- Siegel, G., & H. R. Marconi.** 1989. *Behavioral Accounting,* South Western Publishing Co : Chicago
- Smith, W.R., Hutton M.R., & Jordan C.E.** 1996. *Underreporting Time: Accountants are*

- Doing It More and Enjoying It Less*. The CPA Journal, Vol.66, No.10.
- Smith, Malcom.** 2003. *Research Methods in Accounting*. 2003. Sage Publications Ltd. London.
- Soobaroyen, Teeroven., & Chelven Chengabroyan.** 2006. *Auditors' Perception of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country*. International Journal of Auditing Vol.10.
- Sugiono.** 2011. *Metode Penelitian Bisnis Kombinasi*, CV Alfabeta : Bandung.
- ..... 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, CV Alfabeta : Bandung.
- Stroh, Linda K., Gregory B., North Craft., & Margaret A. Neale.** 2002. *Organizational Behavior: A Management Challenge*. 3th Edition. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Mahwah. New Jersey.
- Suartana, I. W.** 2000. *Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto.** 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Taylor, Stephen., Jane Hamilton., & Caitlin Ruddock.** 2005. *Audit Partner Rotation, Earning Quality and Earning Conservatism*. School of Accounting University of South Wales.
- Trevino., & Linda Klebe.** 1986. *Ethical Decision Making in Organizations; A Person Situation Interactionist Model*. The Academy of Management Review. Vol II No 3 (July 1986) PP 601-617.
- Tumwesigye, Godfrey.** 2010. *The Relationship Between Perceived Organisational Support and Turnover Intention in A Developing Country: The Mediating Role of Organizational Commitment*. African Journal of Business Management. Vol.4 (6) pp 942-952.
- Unti Ludigdo.** 2007. *Paradoks Etika Akuntan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umi Muawanah,** 2000, *Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit: Peran Locus of Control, Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis*. Simposium Nasional Akuntansi II., hal 427-449.
- Verbecke, Willem, Cok Ouwerkerk, Ed Pelen.** 1996. *Exploring the Contextual and Individual factors on Ethical Decision Making of Salespeople*. Journal of Business Ethics. Nov 1996; 15,11; ABI/INFORM Global pg.1175.
- Wood, Wallace., & Zeffane.** 2001. *Organizational Behavior : A Global Perspective*, John Willey & Sons Australia, LTd : Park Road Milton, Qld.
- Yuen, Desmond C.Y., Philip K.F. Law., Chan Lu & Jie Qi Guan.** 2012. *Dysfunctional Auditing Behaviour: Empirical Evidence on Auditors' Behaviour in Macau*. International Journal of Accounting and Information Management.
- Yuke Irawati., Thio Anastasia Petronila., & Mukhlisin.** 2005. *Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit*. SNA VII Solo.
- Yun, Ching., & Chang.** 2004. *An Explanatory model of Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior with Taiwan's Public Accounting Firms As An Example*.