

PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL DAN KINERJA AUDITOR TERHADAP TINGKAT PENYIMPANGAN PRILAKU DALAM AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA

Bertha Elvy Napitupulu^{1*}, Rudy Hedianton Saragih²

Departemen Akuntansi¹, Departemen Akuntansi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta²

bertha.napitupulu27@gmail.com , rudy.hedi@gmail.com

Received: September 20, 2021 **Revised:** October 20, 2021 . **Accepted:** October 25, 2021.

Issue Period: Vol.5 No.4 (2021), Page 1066-1076

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik personal dan kinerja auditor terhadap perilaku penyimpangan dalam audit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang terdaftar pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta yang berjumlah 83 auditor. Sampel penelitian ditentukan dengan metode purposive sampling dengan mempertimbangkan pekerjaan dan wilayah tempat bekerja. Peneliti menggunakan kuisioner dalam bentuk soft copy melalui media sosial seperti Whatsapp, Linked in, dan Facebook. Peneliti menggunakan model analisis regresi linear berganda dan uji lainnya yang diolah menggunakan program Statistical Product and Services Solution versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik personal auditor berpengaruh positif terhadap perilaku penyimpangan dalam audit dan kinerja auditor memiliki pengaruh positif terhadap perilaku penyimpangan dalam audit.

Kata kunci: karakteristik personal; kinerja audit dan penyimpangan perilaku.

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the effect of personal auditor's characteristics and the auditor's performance on dysfunctional audit behaviour;. The population in this study were all auditors registered at the Public Accounting Firm in Jakarta, totaling 83 auditors. The research sample was determined by purposive sampling method by considering the occupation and the area of work. Researchers used questionnaires in soft copy form through social media such as Whatsapp, Linked in, and Facebook. The researcher uses multiple linear regression analysis model and other test and is processed using the Statistical Product and Services Solution version 25 program. The results of this study indicate that the auditor's personal characteristics have a positive effect on dysfunctional audit behavior and auditor's performance have a positive influence on the dysfunctional audit behavior.*

Keywords: *personal characteristic ; performance auditor, dysfunctional audit behavior;*



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.629

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Semakin banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang menyebabkan menarik perhatian para investor untuk melakukan investasi pada perusahaan yang tentunya mempunyai prospek berkembang juga. Pada umumnya investor melihat prospektif suatu perusahaan melalui laporan auditor independen khususnya dalam opini audit, yang diterbitkan oleh eksternal auditor atau akuntan public (AP) melalui Kantor Akuntan Publik (KAP).

Begitu juga hal yang sama terhadap profesi akuntan khususnya Akuntan Publik (AP) telah berkembang pesat di seluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Kebutuhan entitas usaha akan jasa akuntan publik, menjadi salah satu alasan berkembangnya profesi akuntan di dunia. Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional dibidang akuntansi, menuntut setiap akuntan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan output yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkannya. Namun, ada kalanya opini audit kurang mendapat respon yang positif dikarenakan adanya kemungkinan terjadinya perilaku penyimpangan oleh seorang auditor dalam proses audit [1]. Begitu banyak peraturan yang di buat oleh pemerintah dalam mengawasi dan membina profesi akuntan publik tapi masih banyak juga kasus-kasus yang bermunculan yang menimpa para akuntan publik.

Salah satu alasan ketatnya persaingan dan meningkatnya permintaan audit, dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap ketidakmampuan auditor dalam memenuhi kualitas audit. Sehingga auditor melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam audit dengan cara mengambil jalan pintas yang sudah jelas melanggar kode etik akuntan publik yang menyebabkan berkurangnya kualitas audit. Pelanggaran etika yang dilakukan oleh akuntan publik menyebabkan munculnya krisis moral yang cukup fenomenal seperti kasus PT. Bank Mandiri Tbk dan PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (*SNP Finance*), kasus ini menjerat salah satu dari KAP Big Four yang ada di Indonesia.

SNP Finance melakukan berbagai cara untuk menyelamatkan kondisi keuangan perusahaan yang kurang baik dengan cara memanipulasi laporan keuangan selama beberapa tahun diantaranya memberikan dokumen fiktif yang berisi data customer Columbia. Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) melakukan analisis pokok permasalahan dan menyimpulkan bahwa terdapat indikasi pelanggaran terhadap standar profesi dalam audit yang dilakukan oleh kedua akuntan publik dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) tahun buku 2012 s.d 2016[2]. Kerjasama antara auditor dan klien selalu dilakukan untuk mempercantik laporan keuangan adalah alasan yang selalu muncul berulang-ulang.

Peristiwa SNP Finance menjadi contoh dari perilaku penyimpangan dalam audit atau disfungsi audit . Perilaku disfungsi audit yang dilakukan oleh auditor biasanya dalam bentuk manipulasi data atau bukti, kecurangan, dan penyimpangan terhadap standar audit yang berlaku. Perilaku tersebut dapat mengakibatkan penurunan pada kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku menyimpang dalam audit adalah perilaku auditor yang tidak sesuai dengan standar audit dalam melaksanakan penugasan audit yang dapat menurunkan kualitas audit. Beberapa tindakan yang tergolong sebagai perilaku penyimpangan dalam audit adalah *premature sign off*, *underreporting of time*, dan *alterting/replacing audit procedure*[3].

Auditor terdorong melakukan perilaku penyimpangan dalam audit ketika ada masalah yang timbul antara pihak yang terkait dengan klien, sesama auditor atau kantor akuntan publik. Auditor akan terdorong berperilaku disfungsi ketika berada didalam situasi dimana auditor tidak diperbolehkan mengungkapkan informasi yang bersifat *confidential* kepada umum sehingga auditor harus membuat keputusan yang menyangkut dengan independensi dan integritasnya dengan imbalan ekonomis yang mungkin terjadi di sisi lainnya[4].

Sehubungan dengan faktor-faktor di atas, maka auditor cenderung untuk melakukan perilaku penyimpangan pada waktu melakukan pemeriksaan. Adapun salah satu penyimpangan ini adalah *locus of control yang* salah satunya melalui karakteristik personal auditor yang mengacu pada personalitas auditor yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialami [5]. Karakteristik personal auditor yang mempengaruhi penerimaan atas perilaku penyimpangan audit behaviour adalah kinerja atau biasa juga disebut dengan *performance auditor*. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu[6].

Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. [7] Kinerja auditor adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang auditor



dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif kinerja auditor secara parsial terhadap perilaku penyimpangan dalam audit[8]. Dan peneliti lainnya menyatakan bahwa kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku menyimpang dalam audit. Pada umumnya kinerja auditor ditentukan oleh tingkat pendidikan, lamanya dia bekerja, banyaknya pengalaman kerja selama mengaudit dan jabatan atau posisi dalam kantor tentunya akan mengurangi kasus-kasus yang menimpa profesi akuntan publik.[9],[10]

Locus of control, turnover intention, self rate employee, dan harga diri berhubungan positif dengan penerimaan perilaku penyimpangan dalam audit *behavior*. [10] Secara umum, penerimaan auditor terhadap perilaku penyimpangan dalam audit sangat berhubungan dengan karakteristik personal auditor itu sendiri, yang dipengaruhi oleh latar belakang tertentu yang berhubungan dengan kebutuhan fundamental para auditor, sehingga persepsi dan sikap mereka secara individu terhadap suatu nilai yang akan dicapai menjadi dasar perilaku individu dalam setiap tindakan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah karakteristik personal berpengaruh terhadap tingkat penyimpangan perilaku dalam audit ?
2. Apakah kinerja Auditor berpengaruh terhadap tingkat penyimpangan perilaku dalam audit?

II. METODE DAN MATERI

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik)[11] dan Peraturan Menteri keuangan nomor 443/KMK.01/2011, tentang Penetapan Institut Akuntansi Publik Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Akuntan Publik Indonesia.) [12] Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) adalah asosiasi profesi yang diakui oleh pemerintah. Semakin tinggi posisi akuntan publik terutama auditor dalam organisasi , dalam mentaati ketentuan yang ditetapkan oleh IAPI, maka semakin baik pula pertimbangan tingkat kualitas dan sedikit kemungkinan untuk melakukan perilaku penyimpangan.

Pengauditan adalah proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang kegiatan dari peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi- asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan) [13]. Selain audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan.) [14] Dari berbagai pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa audit merupakan suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis terhadap laporan keuangan, pengawasan *intern*, dan catatan akuntansi suatu perusahaan. Audit bertujuan untuk mengevaluasi dan dan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh dan dilakukan oleh seorang yang independen dan kompeten.

IAPI mendefinisikan audit sebagai suatu jasa yang diberikan oleh Akuntan Publik beserta tim perikatan dari Kantor Akuntan Publik berdasarkan suatu Surat Perikatan yang bertujuan untuk memberikan opini auditor independen yang menyatakan apakah laporan keuangan yang diterbitkan suatu entitas telah disusun dan disajikan sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku dalam rangka meningkatkan kredibilitas dan kualitas laporan keuangan. ^[15]

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat beberapa poin penting yang mendasari definisi *auditing*. Poin pertama adalah informasi dan kriteria yang ditetapkan dimana dalam pelaksanaan audit harus terdapat informasi yang dapat diuji dan suatu kriteria yang dapat digunakan auditor untuk mengevaluasi informasi tersebut. Poin kedua adalah pengumpulan dan pengevaluasian bukti audit dimana bukti audit merupakan informasi yang digunakan oleh auditor untuk menentukan apakah informasi yang diaudit telah disajikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, dan oleh karena itu dibutuhkan bukti audit yang memadai untuk dapat mencapai tujuan audit. Poin ketiga adalah seseorang yang kompeten dan independen dimana auditor harus memiliki kualifikasi dalam memahami kriteria yang ditetapkan serta harus kompeten dalam menentukan jenis dan jumlah bukti audit yang perlu diuji untuk mencapai kesimpulan audit yang tepat serta harus mampu mempertahankan mental independen



agar mampu bersikap objektif dalam pengumpulan dan pengevaluasian bukti. Point keempat adalah pelaporan dimana merupakan suatu bentuk komunikasi atas kesimpulan auditor mengenai tingkat kesesuaian antara suatu informasi dengan kriteria yang ditetapkan kepada para pemangku kepentingan.

Seorang auditor haruslah cakap dalam segala hal baik itu dari perilakunya maupun kompetensinya. Perilaku penyimpangan dalam audit merupakan tanggapan dari individu terhadap suatu lingkungan, regulasi atau sistem pengendalian. [15] Sistem pengendalian yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan adanya keresahan dari auditor dan dapat mengarah pada suatu perilaku audit yang menyimpang atau perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur audit yang telah ditetapkan. Sikap auditor yang menerima perilaku disfungsi audit mengindikasikan adanya realisasi atau pelaksanaan dari sikap tersebut

Beberapa tindakan yang tergolong sebagai perilaku penyimpangan dalam audit salah satunya adalah premature sign off. *Premature sign off* merupakan tindakan auditor menghentikan langkah-langkah audit ketika melaksanakan program audit tanpa menggantinya dengan langkah-langkah audit yang lain. Tindakan *premature sign off* merupakan tindakan yang paling sering terjadi dan berbahaya, karena dapat berpengaruh langsung terhadap kualitas audit.[16] *Premature sign off* dalam prosedur audit adalah salah satu perilaku yang dapat mengurangi kualitas audit karena mengabaikan dan menghentikan prosedur audit yang harus dilakukan sesuai dengan program audit yang telah dibuat, tapi auditor yakin dalam memberikan opini sebelum melaksanakan audit sesuai dengan prosedurnya.[17] Auditor dalam melakukan pemeriksaan yaitu dalam memperoleh bukti audit yang andal harus melakukan prosedur audit yang semestinya.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh seorang auditor antara lain melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (*underreporting of audit time*). Auditor yang melakukan *underreporting of audit time* melaporkan waktu yang tidak actual atau menggunakan waktu pribadinya ketika melakukan prosedur audit guna meminimalisir *excessive budget*. [18] *Underreporting of audit time* dapat menyebabkan penetapan anggaran waktu yang tidak relevan untuk kegiatan audit tahun berikutnya sehingga akan menciptakan ketidaksesuaian dalam pengevaluasian kinerja auditor akhirnya memicu tindakan *premature sign off* oleh auditor untuk mencapai anggaran waktu yang tidak relevan tersebut di periode audit berikutnya.[16]

Dysfunctional Audit Behavior (DAB) atau Penyimpangan perilaku dalam audit merupakan suatu bentuk reaksi terhadap lingkungan yang berkaitan dengan sistem pengendalian [19]. Sistem pengendalian yang berlebih dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan timbulnya conflict yang mengarah pada perilaku disfungsi. Apabila auditor bersikap menerima perilaku disfungsi, hal tersebut mengindikasikan bahwa auditor tersebut telah melakukan disfungsi aktual. [19] Perilaku disfungsi audit dapat memberikan pengaruh pada kualitas audit, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku yang mempunyai pengaruh langsung diantaranya adalah *premature sign off* dan *altering* atau *replacing audit procedures*. *Premature sign off* atau penghentian prematur atas prosedur audit berkaitan dengan penghentian prosedur audit secara dini yang dilakukan oleh seorang auditor dalam melakukan penugasan. Sementara itu, *altering* atau *replacing audit procedures* berkaitan dengan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan untuk melakukan audit di lapangan. Hal ini berdampak terhadap waktu penyelesaian audit di lapangan, perilaku yang dapat memengaruhi kualitas audit secara tidak langsung adalah *underreporting of time*. [20]

Perilaku *underreporting of time* terjadi ketika auditor menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tetapi auditor tidak melaporkan waktu yang sebenarnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perilaku *underreporting of time* oleh auditor bisa terjadi karena auditor memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas audit sesuai dengan batas waktu yang dianggarkan, dengan tujuan untuk memperoleh evaluasi kinerja personal yang lebih baik. [20]

Prosedur audit merupakan urutan dari pekerjaan awal penerimaan penugasan sampai dengan penyerahan laporan audit kepada klien. *Replacing and altering original audit procedures* adalah merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan.[21]. Penyimpangan perilaku *replacing* and *altering original audit procedures* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap profesi *auditing*. [10]

Perilaku disfungsi auditor dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal (*dispositional attributions*) dan faktor eksternal (*situasional attributions*). [9] Faktor internal lebih mengarah kepada keadaan yang ada di dalam diri seseorang sehingga sulit untuk diubah dan faktor eksternal mengacu pada keadaan yang ada diluar seperti lingkungan, tekanan, dan kondisi pribadi. Beberapa penyebab auditor melakukan penyimpangan tersebut adalah karakteristik personal yang berupa lokus kendali eksternal (*external locus of control*), keinginan untuk berhenti



kerja (turnover intention) dan tingkat kinerja pribadi karyawan (*self rate employee performance*) yang dimiliki oleh para auditor. *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. *Locus of control* terkait dengan penggolongan individu menjadi dua golongan, yaitu internal dan eksternal. Seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya berada dalam kontrolnya disebut memiliki locus of control internal, sedangkan seseorang yang meyakini keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal (di luar kontrolnya) disebut memiliki locus of control eksternal.

Konsep *locus of control* pertama kali ditemukan oleh Julian B. Rotter (1966) seorang ahli psikolog, yang menyatakan bahwa *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. [22] Konsep yang diungkapkan adalah bahwa setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang di luar diri mereka. *Locus of control* merupakan salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain.

Locus of control merupakan karakteristik personal yang mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka lakukan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami. [23]. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) suatu peristiwa. [1] *Locus of control* memainkan peran penting dalam berbagai kasus, seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*[24].

Locus of control didefinisikan sebagai cara pandang seorang auditor mengenai suatu “keberhasilan”. *Locus of control* menunjukkan tingkat keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Locus of control* terdiri dari dua jenis yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri yang dibawah pengendalian diri, sedangkan *Locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar control dirinya. [20]

Individu yang mempunyai locus of control internal akan mempunyai sifat yang optimis, motivasi yang kuat, serta mempunyai kepercayaan diri yang tinggi sehingga mereka yakin pada kemampuan diri dan menganggap bahwa segala keberhasilan yang mereka raih adalah hasil dari usaha dan kerja keras mereka. Jika dihubungkan dengan profesi auditor, *locus of control internal* yang lebih dominan dalam diri auditor dapat membuat auditor lebih mudah untuk menolak perilaku audit disfungsi. Sementara itu seseorang dengan locus of control eksternal mempunyai sifat pesimis serta kurang percaya diri sehingga selalu menganggap bahwa keberhasilan adalah suatu keberuntungan dan bukan sebuah hasil dari usaha yang mereka lakukan. Locus of control eksternal yang lebih mendominasi pribadi auditor akan membuat auditor tersebut mudah melakukan perilaku audit disfungsi dalam melaksanakan auditnya.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*job performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [20]

Kinerja auditor adalah suatu tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.[25]. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang bersifat material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. [26]

Kinerja auditor sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan terutama bagi auditie (klien). Pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan antara lain investor, kreditor, dan *stakeholder*. Para pengguna laporan audit ini juga mengharapkan bahwa laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor menghasilkan opini yang bebas dari salah saji material, sehingga dapat dipercaya kebenarannya untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dan telah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan jasa akuntan publik yang independen dan obyektif untuk menilai kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Salah satu dari delapan Prinsip Kode Etik Akuntan Indonesia tentang



obyektifitas dan independensi di jelaskan bahwa seorang akuntan publik harus mempertahankan obyektifitas dan bebas dari pertentangan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab professional dan seorang akuntan publik harus bersikap independen dalam kenyataan pada waktu melaksanakan tugas audit.

Kinerja individual auditor menunjukkan kemampuan seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar audit yang telah ditetapkan [27]. Penggunaan program audit, penganggaran waktu penyelesaian tugas audit, dan pengawasan yang ketat dapat menyebabkan proses audit dirasa sebagai lingkungan yang memiliki struktur yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan tuntutan atas kinerja pegawai menjadi tinggi .[5]

Turnover intention adalah salah satu faktor internal yang dapat menyebabkan perilaku penyimpangan dalam audit. Hal ini dikarenakan auditor yang ingin keluar pekerjaannya akan cenderung tidak memperdulikan dan tidak lagi memprioritaskan performa karyawan, dan kepentingan perusahaan. *Turnover intention* terkait dengan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. *Turnover* individu bisa terjadi karena balas jasa terlalu rendah, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi tidak ada, dan perlakuan yang kurang sesuai dengan auditor, kesempatan promosi tidak ada, dan perlakuan yang kurang adil.[28]

Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh faktor-faktor kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal. [29] .Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. [30]

Melakukan perilaku penyimpangan bukanlah tidak didasari oleh sebuah motivasi atau adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perilaku penyimpangan sering sekali terjadi karena seseorang ingin mencapai sebuah target dengan cepat, takut adanya kegagalan dan untuk memenuhi kepentingan pribadi. Sama halnya dalam audit, banyak auditor yang melakukan perilaku penyimpangan dalam audit dengan tujuan agar laporan keuangan yang dihasilkan dapat memberikan keuntungan kepada beberapa kelompok tertentu. Maka untuk mengurangi tingkat perilaku penyimpangan tersebut perlu cara dan teori yang membantu untuk mengetahui penyebab seseorang melakukan perilaku penyimpangan dan cara yang tepat untuk menindaklanjutinya.

Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attribution*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attribution* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. [31]

Dalam hidup, setiap orang selalu membentuk ide tentang orang lain dan situasi sosial di sekitarnya melalui berbagai hal. Dalam teori atribusi Correspondent Inference perilaku berhubungan dengan sikap atau karakteristik personal, berarti dengan melihat perilakunya dapat diketahui dengan pasti sikap atau karakteristik orang tersebut serta prediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. [32]

Karakteristik personal auditor dinilai sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya tindakan perilaku penyimpangan dalam audit. Karakteristik personal auditor terdiri dari beberapa indikator seperti locus kendali eksternal, keinginan untuk berpindah kerja, harga diri kaitannya dengan ambisi dan komitmen pada organisasi [1]. Locus kendali eksternal (*locus of control*) merupakan individu- individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan- kekuatan luar seperti nasib, keberuntungan dan peluang.

Adanya korelasi positif yang cukup signifikan antara locus kendali eksternal dan kemauan untuk melakukan penyimpangan seperti tindakan penipuan atau manipulasi untuk meraih tujuan personal.[33]. Dalam konteks *auditing* manipulasi atau penipuan dilakukan dalam bentuk perilaku penyimpangan dalam audit. Perilaku ini adalah alat bagi auditor dalam upaya untuk mencapai tujuan kinerja individual. [24]

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan data yang diolah secara statistic. Kemudian penelitian ini juga memiliki desain non-experimental karena peneliti tidak melakukan manipulasi pada variable penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena sumber data diperoleh langsung dari responden. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diberikan kepada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jakarta. Peneliti juga



menggunakan tehnik *purposive sampling* dalam melakukan pengambilan sampel sumber data dengan mempertimbangkan pekerjaan dan lokasi geografis tempat bekerja sebelum menyebarkan kuesioner berupa *Google Form* ke beberapa media sosial yang menghasilkan 83 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada wilayah Jakarta. Dari populasi ini, peneliti akan menentukan besarnya sampel dengan *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada ketersediaan, mudah diaplikasikan.

Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen pengukuran. Variabel karakteristik personal auditor diukur menggunakan 13 item pertanyaan dan skoring menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Lalu variabel kinerja auditor diukur dengan memodifikasi instrumen [1] Instrument ini terdiri dari 3 item pertanyaan dengan skor penelitian menggunakan skala likert 1 (hampir tidak pernah) hingga 5 (hampir selalu). Sedangkan untuk variabel perilaku penyimpangan dalam audit diukur dengan 8 item pertanyaan yang skala penilaiannya menggunakan skala likert 1 (tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Dari Penyebaran hasil data responden di peroleh informasi bahwa mayoritas responden bekerja di Jakarta selatan sebanyak 31 orang (37%), Jakarta pusat 29 orang (34,9%), Jakarta barat 13 orang (15,7%), Jakarta timur 7 orang (8,4%) dan Jakarta utara sebanyak 3 orang (3,5%). Sedangkan dari data pendidikan terakhir S1 sebanyak 70 orang atau 84,3%, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 10,8%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 6%. Data lamanya bekerja selama 1 tahun atau kurang dari setahun di kantor akuntan publik sebanyak 58 orang atau 69,9%, diikuti dengan responden yang telah bekerja di KAP selama 1-5 tahun sebanyak 20 orang atau 24,1%, lalu diikuti dengan responden yang telah bekerja di KAP selama 5 tahun atau lebih sebanyak 5 orang atau 6%. Informasi jabatan adalah sebagai junior auditor sebanyak 66 orang atau 79,5%, diikuti oleh responden yang memiliki jabatan sebagai senior auditor sebanyak 9 orang atau 10,8%, selain itu juga sebagai manager sebanyak 3 orang atau 3,5 %, dan sebagai senior manager 1 orang atau 1,2%, patner sebanyak 4 orang atau 4,8%.

Sedangkan untuk uji regresi linear berganda menggunakan beberapa uji yaitu ujinormal menunjukkan hasil nilai signifikansi (*asympt. Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 sebesar 0,200 atau 20% sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual variabel karakteristik personal auditor, kinerja auditor dan perilaku penyimpangan dalam audit terdistribusi normal. Untuk uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas pada model regresi linear ganda. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat multikolinearita, dari penelitian ini nilai collinearity tolerance dari karakteristik personal auditor (0,957) dan kinerja auditor (0,880) lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) dari karakteristik personal auditor (1,045), dan kinerja auditor (1,137) tidak lebih besar dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik personal auditor dan kinerja auditor tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan uji heterokedasi menyimpulkan bahwa variabel karakteristik personal auditor dan kinerja auditor serta penyimpangan penyimpangan dalam audit tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji hipotesa yang terdiri uji determinasi dan uji t dimana hasilnya bahwa nilai adjust R square sebesar 0,214. Hal ini menandakan bahwa variasi dari variabel karakteristik personal, dan kinerja auditor hanya bisa menjelaskan 21,4% variasi dari variabel perilaku penyimpangan dalam audit. Sedangkan sisanya, yaitu 78,6% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain diluar variabel independen ini. Seperti, tekanan anggaran waktu dan faktor internal auditor.

Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Hipotesis uji t parsial adalah $H_0: \beta = 0$ yaitu tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen $H_a: \beta \neq 0$ yaitu ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji yang pertama dilakukan dengan melihat nilai signifikan yaitu jika nilai signifikansi probabilitas < 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan saat nilai signifikansi probabilitas > 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji kedua yang dilakukan adalah dengan melihat dan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t tabel yang digunakan dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df = n - k - 1 = 83 - 3 - 1 = 79$ dan $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$ maka hasilnya menjadi (0,025 ; 79) = 1,990. [34]



	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.154	5.938		3.562	.001
Karakteristik Personal Auditor	.208	.073	.286	2.858	.005
Kinerja Auditor	.930	.386	.251	2.408	.018

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS

Melalui data diatas, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,154 + 0,208 KPA + 0,930 KA \quad (1)$$

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa karakteristik personal auditor memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dan memiliki nilai t hitung sebesar 2,858. Karakteristik personal auditor memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,858 > 1,990$) sehingga disimpulkan bahwa karakter personal auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku penyimpangan dalam audit . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Donelly *et al.* (2003) [1]., dimana individu dengan karakteristik personal auditor yang terdiri dari 4 dimensi yaitu lokus kendali eksternal, keinginan untuk berhenti bekerja, harga diri dalam kaitannya ambisi, dan komitmen pada organisasi lebih dapat menerima perilaku penyimpangan dalam audit. Pada situasi dimana individu atau auditor dengan lokus kendali eksternal, mereka cenderung merasa tidak mendapat dukungan yang individu perlukan untuk bertahan dalam suatu organisasi, mereka memiliki potensi untuk mencoba memanipulasi rekan atau objek lainnya sebagai kebutuhan pertahanan mereka.

Perilaku penyimpangan dalam audit ini pasti terjadi dalam perusahaan yang memiliki tingkat pengawasan yang rendah. Keinginan untuk berhenti bekerja dapat membuat seseorang menjadi kurang peduli terhadap apa yang ia lakukan di dalam organisasinya sehingga lebih dapat terlibat dalam tindakan perilaku penyimpangan dalam audit karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan dikenakannya sanksi atau bahkan dikeluarkan dari organisasi tersebut jika terdeteksi melakukan tindakan penyimpangan (Irawati dkk, 2005)[10]. Selain itu, setiap individu sangat menghargai dirinya, memiliki kepercayaan serta keyakinan terhadap kemampuan yang ia miliki untuk mengerjakan sesuatu. Dalam kaitannya dengan ambisi, harga diri yang tinggi mampu mendorong individu memiliki ambisi yang tinggi yang membuat individu menghalalkan segala cara untuk menggapai tujuan pribadinya.

Komitmen pada organisasi merupakan alat prediksi yang sangat baik untuk beberapa perilaku penting, diantaranya adalah peputaran pegawai, kesetiaan pegawai kepada nilai organisasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan ekstra (untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan). Jadi, auditor yang memiliki kecenderungan lokus kendali eksternal, keinginan untuk berhenti bekerja, harga diri dalam kaitannya dengan ambisi, dan komitmen pada organisasi, lebih dapat menerima penyimpangan perilaku dalam audit.

Kemudian hasil uji t diatas juga menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 dan memiliki nilai t hitung sebesar 2,408. Kinerja auditor memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$) dan memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,408 > 1,990$) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku penyimpangan dalam audit. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rizca Tri Utami dan Dewi Rejeki (2016)[35] yang menjelaskan bahwa auditor yang tingkat kinerjanya berada dibawah harapan supervisor memiliki kemungkinan yang lebih besar terlibat dalam perilaku penyimpangan dalam audit karena menganggap dirinya tidak mempunyai kemampuan untuk bertahan dalam organisasi melalui usahanya sendiri.

Kinerja auditor dapat dilihat pada saat auditor melakukan tugas auditnya. Audit yang memiliki kinerja rendah tetapi probilitasnya tinggi bisa saja terlibat perilaku penyimpangan dalam audit karena penyimpangan



perilaku dianggap sebagai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi ketika auditor menganggap tujuan dan target organisasi tidak dapat dipenuhi dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam perikatan disuatu organisasi atau perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap penelitian ini dengan menggunakan beberapa metode uji menggunakan SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik personal auditor memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap penerimaan penyimpangan perilaku dalam audit. Karakteristik personal terdiri dari lokus kendali eksternal, keinginan untuk berhenti bekerja, harga diri sebagai faktor penentu ambisi, dan komitmen organisasi. Hal ini diyakini kebenarannya karena individu yang memiliki lokus kendali eksternal yang rendah belum dapat mengendalikan hasil yang ingin dicapai, oleh karena itu mereka lebih dapat menerima perilaku penyimpangan untuk dapat mengendalikan hasil yang ingin mereka capai agar dapat bertahan di perusahaan tempat auditor bekerja. Adanya keinginan untuk berhenti bekerja dapat membuat seorang menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan atau apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi tersebut sehingga lebih dapat terlibat dalam melakukan perilaku penyimpangan dalam audit karena menurunnya ketakutan akan kemungkinan dikenakan sanksi apabila perilaku tersebut terdeteksi.

Selanjutnya harga diri dalam kaitannya dengan ambisi yang tinggi, dapat menyebabkan auditor menggunakan segala cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, dapat menimbulkan perilaku penyimpangan dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor. Ambisi yang tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja pribadi yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan ambisi dapat menjadi sifat yang mendorong auditor untuk menempuh segala cara untuk mendapatkan penilaian evaluasi yang baik sebagai ukuran kinerja. Adanya auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakterkan dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat-kuatnya demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kinerja auditor terhadap perilaku penyimpangan dalam audit berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena anggapan para auditor terhadap kinerja tidak selalu terkait dengan integritas dan perilaku penyimpangan dalam audit dan tidak dianggap sebagai kecurangan, melainkan sebagai langkah efisien dalam meningkatkan penilaian kinerja dan membuat diterimanya hipotesa tersebut.

REFERENSI

- [1] Donnelly, P. David, Jeffrey J. Quirin, and David O'Bryan. Auditor Acceptance of Disfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. Behaviour Research In Accounting, Volume 15, 2003.
- [2] www.pppk.kemenkeu.go.id Jakarta 02 september 2018 Menteri keuangan Menjatuhkan Sanksi Deloitte Indonesia atas Audit SNP finance
- [3] Arnold, Vick (2015) "Advances in Accounting Behavioral Research" Published by Bingley: Emerald
- [4] Supriyono, R.A., Akuntansi Keprilakuan (2018), Akuntansi Keprilakuan. Gajah Mada university Press
- [5] Dian Pertiwi, Andreas , Nur Azlina, Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit Dan Kualitas Hasil Audit, Jurnal Akuntansi Media Riset akuntansi dan Keuangan Vol 4, No 1 (2015)
- [6] A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , Bandung : Remaja Rosdakarya
- [7] Erymesha Putri Cahyadi Dan Wahidahwati, *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Perilaku Menyimpangan Dalam Audit* Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi Volume 6, Nomor 7, Juli 2017 E-ISSN : 2460-0585 Hal 2,
- [8] Nian lucky Hartati , Accounting Analysis Jurnal AAJ Unnes Vol 1(2) Nov 2012, *Pengaruh Karakteristik Eksternal auditor terhadap Penerimaan Prilaku Disfungsional atas Prosedur Audit.*
- [9] FebrinaHusna Lina, Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap penerimaan Auditor atas



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.629

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Dysfunctional Audit Behavior. Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Diponegoro Skripsi 2012.

- [10] Irawati, Yuke. T.A. Petronila dan Mukhlisin .(2005) *Hubungan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit*. Proceeding SNA VIII Solo 15-16 September p. 929-940
- [11] Undang Undang RI no 5 thn 2011 tentang Akuntan Publik
- [12] PMK/443/KMK.01/ 2011/ Penetapan Institut Akuntansi Publik Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Akuntansi Publik Indonesia.
- [13] Messier, W.F., Glover, S.M., Prawitt, D.F (2019) “Auditing & Assurance Services: A Systematic Approach” 11th Edition, Published by New York: McGraw-Hill Education.
- [14] Arens, & Loebbecke (2012) “Modern Auditing” 12th Edition, Published by Pearson Education
- [15] Ikatan Akuntan Publik Indonesia ,Kode Etik Profesi Akuntan Publik (2018), Jakarta IAPI
- [16] Ceacilia Srimindarti , Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Premature Sign Off. Dengan Turn Over Intention sebagai Variabel intervening Suatu Tinjauan Dari Goal Settin Theory,” *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*,” Vol 8(2), September 2012 102-110
- [17] Agustin, Yalasinta, Desi Handayani dan Zusanti Syahrial.2015.*The Influence of Time Pressure on the Behaviour of Premature Sign off in Audit procedure* , *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol 8 Nov p.77-78
- [18] Ida Perwati, Sutapa Sutapa, Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang), *Jurnal Akuntansi Indonesia* Vol 5, No 2 (2016)
- [19] Mahatma dan Suaryana, E *jurnal Akuntansi Udayana*, Time Budget Pressure Memoderasi Pengaruh Karakteristik Personal Auditor Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit, *E jurnal Akuntansi Udayana* Vol 15(3) (2016) p.1994-2023
- [20] Attamimi, Fikri Muhammad. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Skeptisme Profesional Auditor. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. Vol. 4 No. 7
- [21] Agoes, Sukrisno, Estralita Trisnawati. (2017). *Praktikum Audit Buku 1: Instruksi Umum, Berkas Permanen, Permasalahan dan Kertas Kerja Pemeriksaan Tahun Lalu. 5th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Julian B Rotter” Locus of Control”, <https://thedecisionlab.com/reference-guide/psychology/locus-of-control/>
- [23] Basudewa, Dewa Gede Agung dan Ni Kt. Lely Aryani Merkusiwati (2015) “Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, Dan Turnover Intention Pada Perilaku Menyimpang Dalam Audit” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.13, Hal: 944-9
- [24] Dwi Harini, Agus Wahyudin, Indah Anisykurlillah “*Analisis Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor*” SNA Ke XIII 2010 Universitas Jendral Sudirman Purwokerto
- [25] Hardi Hardi, Utra Wahidi, Devi Safitri “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi: *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini* Vol. 1 No. 2 (2020)
- [26] Mulyadi *Auditing Buku 1 Edisi Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.2014.
- [27] Ceacilia Sri Mindarti, “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor” Doi: *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Satyawacana* Vol 18 No 3 (2015), <https://doi.org/10.24914/Jeb.V18i3.286>
- [28] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [29] Suartana, I Wayan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi (2010),
- [30] Luthans, F (2011) “Organizational Behavior : An Evidence Based Approach” 12th Edition, Published by New York : McGraw-Hill



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.629

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [31] Gordon S., and Graham S., 2006. Epidemiology of Respiratory Disease in Malawi. *Medical Journal* ;18(3): 134-146. <http://indexmedicus.afro.who.int/iah/fulltext/MMJ/resp-disease.pdf>.
- [32] Jones, E.E. & Davis, K.E. 1965. From Acts to Dispositions: The Attribution Process in Person Perception. In Berkowitz, L. (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, Academic Press, New York.
- [33] Gable, M., dan F. Dangelo, 1994, "Locus of Control, Machiavellianisme, and Managerial Job Performance", *The Journal of Psychology*, Hal.599-608.
- [34] Sufren & Natanael, Y. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo
- [35] *Dewi Rejeki., Rizca Tri Utami,* Pengaruh Locus Of Control , Kinerja , Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Selatan)*Jurnal Akuntansi & Bisnis Krisnadwipayana* Vol 3, No. 01 (2016)



DOI: 10.52362/jisamar.v5i4.629

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).