

RELIGIUSITAS SEBAGAI PEMODERASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDIT

Dewi Ika Octavia

E-mail: dewiikao09@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the effect of organizational commitment, intention to quit, and professional commitment to dysfunctional audit behavior with religiosity as a moderating variable. Auditors working in public accounting firms throughout Indonesia were selected as samples in this study. Respondents obtained were 124 auditors. The data was collected using a questionnaire in a Google form that is submitted directly to the auditor or sent via email. The method of data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study show that intention to quit and professional commitment have effects to dysfunctional audit behavior. Religiosity only succeeded in moderating the negative influence of professional commitment to dysfunctional audit behavior, but was unable to moderate the negative influence of organizational commitment and the positive influence of intention to quit on dysfunctional audit behavior.

Keywords: organizational commitment, intention to quit, professional commitment, religiosity, dysfunctional audit behaviour

JEL Classification: M42

PENDAHULUAN

Beberapa bulan terakhir ini terjadi kasus yang melibatkan akuntan publik di Indonesia, salah satunya terjadi

pada Akuntan Publik Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. KAP tersebut memeriksa laporan keuangan dari PT. Garuda Indonesia. Akuntan Publik yang terlibat dianggap belum secara tepat menilai substansi transaksi pada pos pendapatan dan belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup, sehingga ditetapkan telah melanggar standar audit yang berlaku. Selain skandal yang terjadi di Indonesia, dalam skala internasional juga pernah terjadi skandal yang melibatkan akuntan publik yaitu KAP Arthur Andersen. KAP tersebut telah membiarkan Enron Corporation menyajikan laporan keuangan yang telah dimanipulasi dan tetap memberikan opini “Wajar Tanpa Pengecualian” padahal KAP Arthur Andersen telah mengetahui semua apa yang telah dilakukan Enron Corporation (Syafina, Prinsip Dasar Etika Akuntan Publik, 2018).

Skandal yang terjadi pada akuntan publik dapat menghilangkan kepercayaan para pemakai laporan keuangan. Kepercayaan pemakai laporan keuangan audit dapat dijaga apabila auditor selalu berusaha meningkatkan kualitas audit. Kualitas audit merupakan ukuran baik tidaknya auditor melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan klien. Seorang auditor dituntut untuk memberikan opini terhadap laporan keuangan suatu perusahaan dalam laporan audit sesuai dengan standar pengauditan. Kualitas auditor dianggap baik apabila auditor menyajikan dan melaporkan laporan audit sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kualitas auditor dapat dilihat dari keahlian yang dimiliki auditor, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, pengalaman kerja, etika dan independensi seorang auditor (Muhsyi, Pengaruh Time Budget Pressure,

Risiko Kesalahan dan Kompleksitas terhadap Kualitas Audit, 2013).

Kualitas audit menuntut auditor untuk bekerja secara profesional. Apabila auditor tidak profesional selama proses audit karena melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan standar audit maka auditor tersebut berperilaku disfungsi. Perilaku disfungsi audit adalah perilaku auditor dalam proses audit yang menyimpang dari standar pengauditan yang berlaku, sehingga menyebabkan kualitas audit menurun (Arens, *et al.* 2008). Perilaku disfungsi audit dapat dilakukan dengan sengaja ataupun tidak sengaja. Ketidaksengajaan auditor dalam berperilaku disfungsi misalnya kelalaian auditor dalam menemukan salah saji material, karena kurang teliti atau memiliki keahlian yang kurang memadai. *Dysfunctional audit behaviour* yang dilakukan secara sengaja antara lain: *premature sign off audit procedures*, *underreporting of audit time*, tindakan penggantian prosedur audit, review yang minim atas dokumen klien, pengumpulan bukti audit yang tidak memadai, dan tidak memperluas jangkauan pengauditan ketika terdeteksi transaksi atau pos yang meragukan (Harini *et al.*, 2010).

Premature sign off audit procedures merupakan perilaku auditor yang telah mengabaikan satu atau lebih prosedur audit yang disyaratkan tanpa menggantikannya dengan langkah lain, dan sengaja mendokumentasikan semua prosedur audit yang telah diselesaikan secara wajar (Kholidiah & Murni, 2014). *Underreporting of time* merupakan perilaku seorang auditor yang dengan sengaja melaporkan waktu audit lebih singkat (*underreport*) dari waktu sebenarnya yang dipergunakan dalam menyelesaikan semua proses audit. *Altering of audit procedure* berarti bahwa auditor menganggap bahwa jangka waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan prosedur audit sangat kurang, sehingga auditor mengganti prosedur audit sesuai keinginannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *dysfunctional audit behaviour*. Penelitian Paino *et al.* (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku disfungsi audit, sedangkan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap perilaku disfungsi audit walaupun secara statistik tidak signifikan. Pujaningrum dan Sabeni (2012) menemukan *locus of control*, kinerja dan *turn-*

over intention berpengaruh secara signifikan terhadap *dysfunctional audit behaviour*; sedangkan komitmen organisasi tidak mempunyai dampak yang signifikan pada *dysfunctional audit behaviour*.

Penelitian Sulistiyo dan Ghozali (2017) membuktikan bahwa *locus of control* eksternal, komitmen profesional, dan *religious control* berpengaruh negatif secara langsung terhadap perilaku disfungsi audit. *Religiusitas* berhasil memoderasi hubungan antara *locus of control* eksternal dengan perilaku disfungsi audit, namun tidak dengan komitmen profesional terhadap perilaku disfungsi audit.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959). Teori pertukaran sosial dibentuk dari beberapa ide dasar. Pertama, untung dan rugi akan selalu dipertimbangkan dalam suatu hubungan yang melibatkan partisipan. Untung dan rugi tersebut bisa berupa *reward* dan *cost*, dan kedua hal ini minimal harus seimbang dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam suatu hubungan partisipan akan cenderung memaksimalkan *reward* dan meminimalkan *cost* serta reevaluasi antara *reward* dan *cost* akan selalu dilakukan oleh partisipan sehingga hubungan lebih berarti.

Seseorang yang telah mengabdikan diri menjadi auditor bisa diartikan bahwa dirinya mencintai dan loyal terhadap profesinya sebagai auditor. *Social exchange theory* menyebutkan bahwa seseorang akan puas jika selama dirinya bekerja sebagai auditor mendapatkan penghargaan atau bahkan keuntungan yang lebih banyak dibandingkan *cost* dan kerugian yang ditanggungnya. Kepuasan yang dirasakan oleh auditor tersebut terhadap profesinya akan membuat dirinya semakin setia dan menghargai nilai dari profesinya sebagai auditor.

Teori Stres Kerja

Teori stres kerja dipelopori Lazarus dan Folkman (1984). Stres merupakan suatu tekanan yang terjadi dalam diri individu yang disebabkan karena adanya tuntutan fisik dan kondisi lingkungan sosial yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. *Stressor* (penyebab stres) dapat berasal dari lingkungan

kerja, misalnya individu memiliki atasan yang selalu marah jika bawahannya melakukan kesalahan, dan memiliki rekan kerja yang justru hanya bisa menambal pekerjaan dirinya sehingga pekerjaan menumpuk, memiliki tempat kerja yang tidak nyaman karena area tidak bebas rokok atau tidak terdapat fasilitas yang memadai. *Stressor* juga bisa berasal dari luar lingkungan kerja, yaitu urusan keluarga dan urusan pribadi lainnya.

Auditor juga dapat mengalami stres kerja jika dirinya merasa terdapat *stressor* di lingkungan kerja maupun luar lingkungan kerja yang membuat dirinya ingin keluar dari KAP tempat dirinya bekerja. *Stressor* pada auditor dapat berupa rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tempat kerja yang tidak nyaman, merasa dirinya tidak memiliki keahlian pada bidang tertentu tetapi justru diberikan tugas untuk menyelesaikannya, dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan teori stress kerja dalam menjelaskan pengaruh dari *attention to quit* terhadap perilaku disfungsi audit.

Teori Nilai

Nilai adalah sesuatu hal yang berkualitas dan sangat dijunjung tinggi sehingga dapat dijadikan sebagai hal yang berguna, dihargai, disukai, diinginkan, dan dapat menjadi objek kepentingan (Sjarkawi, 2006). Agama merupakan aturan Tuhan yang mendorong seseorang dengan akal sehatnya untuk memilih pilihannya sendiri sesuai peraturan tersebut, dalam mencapai kebahagiaan hidupnya di dunia dan akhirat. Nilai agama dijadikan acuan dalam menilai kebenaran dan kebaikan untuk diterapkan ke dalam diri. Nilai agama (religiusitas) akan mempengaruhi perilaku seseorang, jika orang tersebut menginternalisasikan nilai agama ke dalam diri pribadinya.

Auditor yang memiliki kendali agama atau religiusitas akan memilih untuk menghindari perilaku yang tidak etis, yaitu perilaku disfungsi. Teori religiusitas menjelaskan bahwa auditor yang meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan banyak dipengaruhi faktor dari luar diri akan cenderung melakukan perilaku disfungsi, namun jika orang tersebut juga memiliki kontrol agama atau religiusitas yang baik maka akan berpikir ulang sebelum melakukan perilaku disfungsi karena takut sanksi yang diberikan Tuhan. Auditor yang berkeinginan untuk keluar dari tempat dia bekerja akan cenderung melakukan perilaku

disfungsi, karena sudah tidak peduli bagaimana keberlangsungan pekerjaannya di tempat kerja tersebut. Berbeda jika auditor yang ingin keluar dari tempat dia bekerja memiliki kendali agama atau religiusitas yang baik, maka dia akan lebih berhati-hati dalam bertindak.

Teori nilai religiusitas menyebutkan bahwa auditor yang berkomitmen untuk loyal terhadap profesinya dan memiliki religiusitas yang tinggi, akan sangat menghindari tindakan yang tidak etis, yaitu *dysfunctional audit behaviour*. Hal tersebut dikarenakan auditor yang percaya bahwa semua yang dilakukannya akan selalu diawasi oleh Tuhan, baik tindakan baik maupun buruk akan mendapatkan balasannya. Tindakan baik akan mendapatkan pahala dan jaminannya surga, sedangkan tindakan buruk akan mendapatkan dosa dengan jaminan masuk neraka.

Teori Penanggulangan

Teori penanggulangan dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) yang menyebutkan bahwa penanggulangan (*coping*) merupakan bentuk usaha dalam mengatasi permintaan eksternal maupun internal yang dianggap telah melebihi sumber-sumber daya dari orang tersebut. Lazarus dan Folkman juga mengungkapkan bahwa terdapat dua tahapan dalam proses penanggulangan. Pertama, menilai konsekuensi dari suatu kejadian tertentu (*appraisal*). Kedua, cara menanggulangi masalah yang dihadapi dengan tindakan-tindakan berbeda (*coping efforts*). Pada *coping efforts* terdapat usaha yang berfokus pada masalah (*problem focused*) dan berfokus pada emosi (*emotion-focused*). *Problem focused coping* dapat diartikan sebagai penanggulangan dengan cara mengelola atau mengubah stressors (misalnya: usaha memperoleh tambahan sumber daya, menjadwalkan ulang pekerjaan). *Emotion focused coping* dapat diartikan sebagai penanggulangan dengan cara melakukan mekanisme disfungsi yang berfokus pada perilaku defensif dan menghindari stres.

Pada konteks audit yang dapat menjadi kondisi pengganggu auditor dalam menyelesaikan pengauditan adalah anggaran waktu. Pada saat itu, auditor akan melakukan tahapan dalam proses penanggulangan (*coping*). Pertama, auditor akan menilai bagaimana pentingnya anggaran waktu, apakah anggaran waktu yang ditetapkan akan cukup untuk menyelesaikan proses audit, dan apa konsekuensi yang akan terjadi jika pelaksanaan program audit melewati batas ang-

garan waktu yang telah ditetapkan. Kedua, auditor yang yakin dapat melakukan pengendalian terhadap anggaran waktu akan cenderung memilih strategi *problem focused coping* dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh atau meminta tambahan anggaran waktu, sedangkan pada auditor yang yakin bahwa dirinya tidak mampu melakukan pengendalian terhadap anggaran waktu maka akan cenderung memilih strategi *emotion focused coping* dengan cara melakukan perilaku disfungsi audit (misalnya: mengabaikan beberapa prosedur audit, mengganti prosedur audit sesuai keinginan, tidak memperluas lingkup audit padahal ditemukan pos yang meragukan, dsb). Penelitian ini menggunakan teori penanggualan dalam menjelaskan pengaruh perilaku disfungsi audit.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Dysfunctional Audit Behaviour*

Auditor yang memiliki komitmen organisasi ditunjukkan dengan ikut terlibat atau memberikan kritik dan saran demi majunya KAP tempat dirinya bekerja dan kesediaan atau kerelaan auditor untuk bekerja dengan baik tanpa mengeluh. Auditor yang memiliki komitmen organisasi ditunjukkan dengan ikut terlibat atau memberikan kritik dan saran demi majunya KAP tempat dirinya bekerja dan kesediaan atau kerelaan auditor untuk bekerja dengan baik tanpa mengeluh. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa komitmen auditor terhadap organisasi membuatnya puas dalam penerimaan *reward* seperti penghargaan, kepuasan kerja, bonus, dan hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja. Auditor yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan *reward* sehingga kemungkinan kecil melakukan perilaku disfungsi karena akan membuatnya tidak mendapatkan *reward* dan justru komitmennya terhadap organisasi akan menjadi rusak.

Penggunaan variabel komitmen organisasi mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu, seperti yang telah dilakukan oleh Paino *et al.*, (2012). Hasil dari penelitiannya adalah tingginya komitmen organisasi akan berkaitan dengan rendahnya perilaku disfungsi audit. Penelitian lain yaitu Basudewa & Merkusiwati (2015), Anita *et al.*, (2018), dan Fakhar *et al.*, (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit be-*

haviour. Berdasar penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Pengaruh *Intention To Quit* Terhadap *Dysfunctional Audit Behavior*

Auditor yang memiliki niat yang kuat untuk keluar dari tempat dia bekerja akan secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan perilaku disfungsi. Ketika niat untuk keluar sudah tertanam dalam diri auditor maka akan membuat dia secara tidak sengaja bekerja tidak sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan standar audit. Auditor akan menurun ketakutannya terhadap sanksi atau ancaman dikeluarkan dari tempat dia bekerja jika secara sengaja terbukti melakukan perilaku disfungsi misalnya auditor sengaja tidak menyelesaikan beberapa tahapan dalam proses audit. Hal itu dilakukan karena auditor tersebut sudah tidak peduli bagaimana dampak perilaku disfungsi terhadap keberlangsungan pekerjaannya di tempat dia bekerja. Semakin kuat auditor ingin keluar dari kantor akuntan publik tempat dia bekerja kemungkinan untuk melakukan perilaku menyimpang akan semakin tinggi juga. Jadi dapat diduga bahwa auditor dengan *intention to quit* tinggi akan cenderung bahkan termotivasi untuk melakukan *dysfunctional audit behaviour*.

Penelitian yang telah membuktikan adanya pengaruh positif antara *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour* adalah penelitian Anita *et al.* (2015). Namun penelitian Basudewa *et al.* (2015) justru memberikan hasil sebaliknya bahwa terdapat pengaruh negatif *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour* karena menurutnya kebanyakan auditor cenderung memiliki tingkat idealisme tinggi. Berdasar penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian

H2: *Intention to quit* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Dysfunctional Audit Behaviour*

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat akan cenderung termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga menghindari perilaku menyimpang atau disfungsi, sedangkan rendahnya komitmen auditor

terhadap profesinya kemungkinan melakukan perilaku disfungsi akan tinggi (Lord & Dezoort, 2001). Perilaku disfungsi yang dilakukan oleh auditor yang memiliki komitmen terhadap profesinya akan berdampak pada rusaknya loyalitas dan kecintaan auditor tersebut terhadap pekerjaannya sebagai auditor. Dengan demikian, semakin kuat komitmen profesional seorang auditor maka kemungkinan untuk melakukan perilaku disfungsi audit akan semakin rendah.

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*; yaitu penelitian yang dilakukan Sulistiyo & Ghozali (2017). Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Paino *et al.*, (2012) yang justru mendapatkan hasil yang berkebalikan yaitu terdapat hubungan positif antara komitmen profesional dengan *dysfunctional audit behaviour*. Ketidakkonsistenan hasil penelitian-penelitian terdahulu, memotivasi peneliti untuk menguji kembali dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap disfungsi audit behaviour

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Dysfunctional Audit Behaviour yang Dimoderasi Oleh Religiusitas

Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi sekaligus religiusitas dalam dirinya akan jauh lebih kecil kemungkinannya melakukan perilaku disfungsi. Auditor tersebut akan merasa takut mendapatkan hukuman dari Tuhan dan masuk neraka jika melakukan perbuatan yang menyimpang. Dapat diduga bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi dan memiliki religiusitas atau kontrol agama yang baik akan sangat menghindari melakukan perilaku disfungsi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian:

H4: Religiusitas memperkuat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Pengaruh Intention To Quit Terhadap Dysfunctional Audit Behaviour yang Dimoderasi Oleh Religiusitas

Auditor menjadi tidak memiliki semangat bekerja dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja sehingga membuat kinerjanya menurun, ketika dirinya memiliki niat untuk keluar dari KAP sekarang. Hal inilah yang men-

orong adanya perilaku disfungsi, karena auditor sudah tidak fokus lagi dalam melakukan proses audit dan tidak teliti dalam mengaudit laporan keuangan klien, sehingga berdampak pada kemungkinan adanya salah saji material yang tidak terdeteksi. Walaupun auditor tersebut sudah melakukan kesalahan yang cukup fatal, namun dia tidak merasa takut atau tidak peduli terhadap sanksi atau ancaman dikeluarkan yang ditujukan padanya.

Berbeda jika auditor dengan *intention to quit* yang tinggi juga memiliki religiusitas atau kontrol agama yang baik maka dia akan lebih dapat mengendalikan dirinya untuk menahan diri berperilaku disfungsi dengan cara lebih berhati-hati atau teliti ketika melakukan proses audit. Dapat disimpulkan bahwa auditor dengan *intention to quit* tinggi namun memiliki religiusitas atau kontrol agama yang baik akan cenderung menahan diri untuk melakukan perilaku disfungsi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

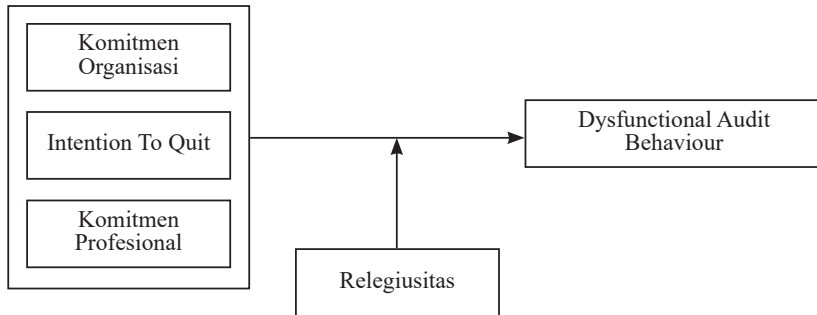
H5: Religiusitas memperlemah pengaruh positif *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Dysfunctional Audit Behaviour yang Dimoderasi Oleh Religiusitas

Seorang auditor yang berkomitmen untuk loyal pada profesinya dan memiliki religiusitas yang tinggi akan sangat menghindari perilaku disfungsi yang merugikan dirinya sendiri dan orang lain. Auditor tersebut menganggap bahwa perilaku disfungsi akan menyebabkan kurang kualitasnya hasil audit, dan karena auditor tersebut memiliki religiusitas yang tinggi maka dia akan merasa bahwa kelak akan memperoleh sanksi dari Tuhan. Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa religiusitas memperkuat pengaruh negatif komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H6: Religiusitas memperkuat pengaruh negatif komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah semua akuntan publik yang bekerja pada KAP yang berlokasi di seluruh Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikirim dalam bentuk *Google form*. Setiap variabel menggunakan ukuran 5 poin skala Likert. Variabel *dysfunctional audit behaviour* menggunakan skala likert dari angka 1 = “tidak pernah” sampai dengan angka 5 = “sering”, sedangkan variabel komitmen organisasi, *intention to quit*, komitmen profesional, dan religiusitas menggunakan skala Likert berupa angka 1 = “tidak setuju” sampai dengan angka 5 = “sangat setuju.”

Metode analisis data yang digunakan statistik deskriptif untuk menganalisis statistik deskriptif responden dan variabel, uji kualitas data untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen pertanyaan pada kuesioner, uji asumsi klasik untuk menguji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, yang terakhir adalah uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan persamaan sebagai berikut.

Model 1 (Uji pengaruh langsung tanpa moderasi):

$$DAB = \alpha + \beta_1KO + \beta_2IQ + \beta_3KP + \epsilon$$

Model 2 (Uji moderasi):

$$DAB = \alpha + \beta_1KO + \beta_2IQ + \beta_3KP + \beta_5KO * R + \beta_6IQ * R + \beta_7KP * R + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyebarkan kuesioner dengan jumlah 409 kuesioner dalam bentuk *Google form*. Kuesioner yang diterima dari pengiriman langsung kepada responden adalah sebanyak 38 responden dan kuesioner yang

diterima dari pengiriman melalui email kepada KAP di seluruh Indonesia mendapatkan 86 responden. Sehingga jumlah kuesioner yang diterima untuk diolah dengan alat statistik pada penelitian ini adalah sejumlah 124 responden. Karena kuesioner yang dikirim sejumlah 409 kuesioner sehingga tingkat pengembalian kuesionernya adalah 30,32%.

Pada uji validitas instrumen pertanyaan diuji menggunakan *product moment pearson correlation*. Hasil uji validitas instrumen penelitian pada setiap variabel di penelitian ini adalah valid, karena jika dilihat dari nilai *r* hitung lebih dari *r* tabel dan jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,5 semua instrumen pertanyaan setiap variabel menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pertanyaan valid dan mencerminkan karakteristik dari variabel dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan kelima variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena semua memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Perlu diketahui bahwa pertama kali diuji reliabilitas ternyata pada variabel *intention to quit* hanya menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,46 < 0,6 sehingga tidak reliabel. Oleh karena itu, salah satu instrumen pertanyaan dihapus atau dieliminasi sehingga menghasilkan nilai *cronbach's alpha* yang memenuhi dan variabel *intention to quit* disimpulkan reliabel.

Penelitian ini menggunakan alat analisis statistik berupa SPSS 23 dalam menguji asumsi klasik. Hasil uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200 lebih dari 0,05 se-

hingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Kedua dengan menguji multikolinearitas untuk melihat apakah antar variabel independen terdapat korelasi atau tidak. Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini dari ketiga variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10., sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Ketiga adalah menguji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah ada kesamaan varians atau tidak pada model regresinya. Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas pada penelitian ini. Hasil dari uji Glejser adalah variabel komitmen organisasi, *intention to quit*, komitmen profesional, dan religiusitas menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji hipotesis pertama kali yang dianalisis adalah uji koefisien determinasi dengan melihat nilai *adjusted R Square*. Pada model satu diperoleh nilai *adjusted R Square* 0,306 itu berarti bahwa variabel independen komitmen organisasi, *intention to quit*,

dan komitmen profesional dapat menjelaskan variasi variabel *dysfunctional audit behaviour* sebesar 30,6%, sedangkan sebesar 69,4% variasi variabel *dysfunctional audit behaviour* dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup penelitian ini. Pada model kedua menunjukkan nilai *adjusted R square* naik menjadi sebesar 0,371 setelah variabel moderasi dimasukkan ke dalam model. Hal ini berarti bahwa variabel moderasi dapat meningkatkan kemampuan variabel yang diteliti dalam menjelaskan variasi variabel dependen *dysfunctional audit behaviour* menjadi sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup penelitian ini.

Kedua, melakukan uji model (uji F). Pada model satu nilai signifikansi yang diperoleh 0,00 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua model layak untuk digunakan. Pada model dua menghasilkan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen setelah adanya moderasi.

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t) Pengaruh langsung

Model 1	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
Constant	3,216	0,433	7,435	0,00	
Komitmen organisasi	0,048	0,164	0,291	0,772	Tidak Signifikan
<i>Intention to quit</i>	0,353	0,060	5,845	0,000	Signifikan
Komitmen profesional	- 0,274	0,122	- 2,241	0,027	Signifikan

Ketiga, peneliti menguji secara parsial (uji t) untuk mengetahui apakah setiap variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh secara parsial pada variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas hasil uji parsial model satu menunjukkan bahwa jika dilihat dari nilai signifikansinya variabel *intention to quit* dan komitmen profesional memiliki signifikansi sebesar 0,00 dan 0,027 sehingga hipotesis kedua dan ketiga dapat didukung. Namun komitmen organisasi tidak signifikan terhadap *dysfunctional audit behaviour* karena nilai signifikansinya 0,772 lebih dari 0,05, sehingga hipotesis pertama tidak didukung.

Uji parsial pada model 2 menunjukkan pen-

garuh moderasi dari variabel religiusitas terhadap hubungan komitmen organisasi, *intention to quit*, komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Hasil uji moderasi variabel religiusitas terhadap pengaruh negatif komitmen organisasi dan *dysfunctional audit behaviour* diperoleh nilai signifikansi 0,041 yang artinya signifikan karena kurang dari 0,05, namun hipotesis keempat tidak didukung karena pada uji pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behaviour* hasilnya tidak signifikan dan arahnya berbeda dengan hipotesis. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh positif antara *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit*

Tabel 3
Uji Parsial (Uji t) Moderasi

Model 2	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
Constant	3,353	0,414	8,106	0,000	-
Komitmen organisasi	3,259	1,566	2,081	0,040	Signifikan
<i>Intention to quit</i>	0,390	0,645	0,605	0,547	Tidak Signifikan
Komitmen profesional	-4,058	1,387	-2,925	0,004	Signifikan
Religiusitas*Komitmen Organisasi	-0,689	0,334	-2,063	0,041	Memperlemah signifikan
Religiusitas* <i>Intention To Quit</i>	-0,011	0,138	-0,082	0,935	Memperlemah tidak signifikan
Religiusitas*Komitmen Profesional	0,808	0,296	2,727	0,007	Memperkuat signifikan

behaviour karena memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,935, yang artinya bahwa hipotesis kelima tidak didukung. Religiusitas mampu menjadi moderator dari pengaruh negatif komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour* karena menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,007 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis keenam didukung.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behaviour* tidak didukung, hasil tersebut konsisten dengan penelitian Wibowo (2015). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behaviour* mungkin karena walaupun responden memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi rata-rata sebesar 3,6169, namun kenyataannya komitmen terhadap KAP tidak menjamin auditor untuk tidak melakukan *dysfunctional audit behaviour*. Hal ini dapat terjadi saat auditor dihadapkan pada masa-masa sulit dan mendapatkan tekanan dari pekerjaan berupa *deadline* pengauditan, proses audit yang begitu banyak sehingga menghabiskan waktu yang lama, menangani banyak klien, maupun tekanan dari atasan yang menuntut pekerjaan harus selesai tepat waktu.

Pada persamaan regresi dihasilkan beta positif tetapi tidak signifikan, hal ini berarti sebenarnya audi-

tor yang memiliki komitmen organisasi memiliki dua kecenderungan yang bertolak belakang. Ada auditor dengan komitmen organisasinya sangat menjaga nama baik dari organisasi, tetapi ada juga auditor yang berkomitmen pada KAP yang akan melakukan segala cara demi tercapainya tujuan organisasi termasuk melakukan perilaku disfungsi. misalnya agar tujuan organisasi yaitu menyelesaikan proses audit dengan cepat maka auditor junior diperintahkan atasannya untuk melewati beberapa prosedur audit.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *intention to quit* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour* didukung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anita et al. (2018) yang juga berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Auditor yang memiliki *intention to quit* disebabkan karena adanya tekanan yang melampaui batas kemampuan dalam mengatasinya sehingga timbul stress dan kemudian menjadi tidak betah bekerja di KAP tempat dirinya bekerja sekarang. Sengaja mengabaikan salah satu atau bahkan beberapa prosedur audit, mengaudit tidak dengan teliti, dan mengganti prosedur audit agar tidak memakan waktu lama adalah beberapa contoh perilaku disfungsi yang mungkin secara sengaja atau tidak sengaja dilakukan oleh auditor yang memiliki *intention to quit* dalam dirinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi niat auditor ingin keluar dari KAP sekarang maka kemungkinan untuk

berperilaku disfungsional akan semakin tinggi pula.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behaviour* didukung. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sulistiyo & Ghozali (2017). Responden pada penelitian ini rata-rata memiliki komitmen terhadap profesinya sebagai auditor. Ketika sudah tertanam dalam diri auditor bahwa dirinya berkomitmen dan loyal pada profesinya maka auditor akan selalu bekerja keras dan selalu semangat menjalani pekerjaannya sehingga cenderung menghindari perilaku disfungsional karena tidak ingin merusak nama baik profesi auditor.

Hipotesis keempat yang menyebutkan bahwa religiusitas memperkuat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *dysfunctional audit behaviour* tidak didukung. Religiusitas yang dimiliki auditor yang memiliki komitmen organisasi tidak cukup mendorong dirinya untuk menghindari perilaku disfungsional. Hal itu mungkin terjadi karena auditor menganggap bahwa perilaku seperti *underreporting of time* boleh saja dilakukan asalkan tidak merugikan pihak manapun dan menganggapnya tidak berdosa.

Hipotesis kelima yang menyebutkan bahwa religiusitas memperlemah pengaruh positif *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour* tidak didukung. Auditor yang intensi untuk keluarnya sudah sangat kuat meskipun dirinya termasuk orang yang memiliki religiusitas yang tinggi, tidak akan mengurangi perilaku disfungsional. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman memiliki atasan yang selalu marah, dan mungkin auditor tersebut memiliki masalah lain di luar organisasi yang membuat dirinya tertekan. Ketiga hal ini dapat membuat auditor yang juga memiliki religiusitas tinggi merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berperilaku disfungsional.

Hipotesis keenam yang berbunyi religiusitas memperkuat pengaruh positif komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour* didukung. Religiusitas mampu memperkuat pengaruh negatif antara komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Auditor yang sangat mencintai profesinya dalam artian tidak ingin nama baik dari profesi auditor tercemar oleh perilakunya sendiri akan sangat menghindari untuk berperilaku menyimpang atau disfungsional, terlebih lagi jika auditor tersebut memiliki

sisi religius yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *dysfunctional audit behaviour*. *Intention to quit* berpengaruh positif terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh antara komitmen organisasi dan *intention to quit* terhadap *dysfunctional audit behaviour*. Namun religiusitas mampu memoderasi pengaruh negatif antara komitmen profesional terhadap *dysfunctional audit behaviour*.

Saran

Penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan yang diharapkan bisa diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Pertama, jumlah sampel yang masih terlalu sedikit karena tingkat respon hanya sebesar 30,32%. Kedua, penelitian ini tidak menguji *non response bias* karena kebutuhan sampel yang besar sehingga peneliti tidak memberikan batas waktu tertentu sampai jumlah sampel dianggap cukup memadai. Ketiga, jumlah instrumen pertanyaan pada variabel *intention to quit* yang kurang banyak yaitu tiga pertanyaan, sehingga jika tidak valid dan tidak reliabel maka konsekuensinya variabel *intention to quit* tidak dapat digunakan.

Keterbatasan di atas mendorong peneliti memberikan saran agar menjadi perbaikan pada penelitian selanjutnya. Pertama, penyebaran kuesioner sebaiknya tidak hanya melalui email, tetapi juga memanfaatkan telepon dan website untuk mencari informasi lengkap mengenai auditor-auditor yang bekerja pada KAP tertentu. Kedua, item pertanyaan setiap variabel sebaiknya diperbanyak karena semakin banyak pertanyaan akan semakin baik dalam mewakili variabel tertentu. Ketiga, perlu ditambahkan variabel lain karena nilai *adjusted R Square* pada penelitian ini masih tergolong sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, M., Rasid, S. A., & Manzoor, S. B. 2018. Effect of Personality Traits on Dysfunctional Audit Behaviour.
- Agoes, S., & Ardana, I. 2013. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aisyah, R. N., & Suryandari, D. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Disfungsional Audit: Penerimaan Auditor BPK RI Jateng. *Accounting Analysis Journal*.
- Alkautsar, M. 2014. Locus of Control, Commitment Profesional and Dysfunctional Audit Behaviour. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 35-38.
- Allen, N., & Meyer, J. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *1-18*.
- Anggasari, R. E. 1997. Hubungan Tingkat Religiusitas dengan Perilaku Konsumtif. *Jurnal Psikologi*, No.4.
- Anita, R., Nanda, S. T., Zenita, R., & Abdillah, M. R. 2018. Locus of Control, Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour dan Intention to Quit. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 5 (1), 43-54.
- Anita, R., Zenita, R., Nanda, S., & Abdillah, M. R. 2018. Locus of Control, Penerimaan Auditor atas Dsfungsional Audit Behaviour dan Intention to Quit. *5(1)*.
- Arens, A., Beasley, M., & Elder, R. 2008. *Auditing and Assurance Services : an Integrated Approach*. New Jersey: Pearson Education.
- Basudewa, D. A., & Merkusiwati, N. A. 2015. Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor, dan Turnover Intention pada Perilaku Menyimpang dalam Audit. *13(3)*.
- Damanik, D. 2015. Pengaruh Emotional Spiritual Quotient (ESQ), Locus of Control (LOC), Time Budget Pressure, Moralitas Auditor dan Komitmen Profesional terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Dairi). *University of Sumatera Utara Institutional Repository*.
- Donnelly, D., & O'Brian, D. 2003. Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behaviour: The Effect of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position. *19(1)*.
- Emerson, T., & Mckinney, J. 2010. Importance of Religious Beliefs to Ethical Attitudes in Business. *1(5)*.
- Evanuali, R. P., & Nazaruddin, I. 2013. Penerimaan Auditor Atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, Vol. 14 No.2.
- Fakhar, P. T., & Hoseinzadeh, A. 2016. Investigate The Effect of Organizational Commitment and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour of Auditors. *3 (1), 1-12*.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I. 2010. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I. 2010.

- Ana, isis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Hartman, L., & Desjardins, J. 2011. *Etika Bisnis*. Jakarta: Erlangga (anggota IKAPI).
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2012. *Standar Akuntansi Keuangan. PSAK*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- ILO. 2012. *Decent Work and Social Justice in Religious Traditions a Handbook*.
- Kelley, H., & Thibaut, J. 1959. *The Social Psychology of Groups*. New York: New York; Miley.
- Kholidiah, & Murni, S. A. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Terjadinya Penghentian Prematur (Premature Sign Off) atas Prosedur Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur).
- Kusumastuti, R., & Janie, D. A. 2014. The Influence of Organizational Commitment to The Dysfunctional Audit Behaviour with Workplace Spirituality as a Moderating Variable: An Empirical Study of Public Accounting Office in Indonesia. *11*.
- Kusumawati, Adi, & Syamsudin. 2018. The Effect of Auditor Quality to Professional Skepticism and its Relationship to Audit Quality. *60(4)*.
- Kusumawati, R., Ghozali, I., & Fuad. 2017. Moderation Role of Religious Control and Locus of Control in The Relationship Between Time Budget Pressure and Audit Quality Reductiona Evidence from Indonesian. *2(3)*.
- Kusumo, B. A., Koeswoyo, P. S., & Handoyo, S. 2018. Analyze of The Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behaviour and its Implication to Audit Quality: Study at The Audit Board of The Republic of Indonesia. *1(1)*.
- Lazarus, R. P., & Folkman, S. P. 1984. *Psychological Stress and the Coping Process*. Springer Publishing Company.
- Limawan, Y. F., & Mimba, N. S. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Locus of Control dan Tekanan Anggaran Waktu Audit pada Penerimaan Underreporting of Time. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.15.1.
- Lord, A., & Dezoort, F. 2001. The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors Responses to Social Influence Pressure. *26(3)*, 215-235).
- Muhsyi, A. 2013. *Pengaruh Time Budget Pressure, Risiko Kesalahan, dan Kompleksitas Terhadap Kualitas Audit*. Jakarta: Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah .
- Muhsyi, A. 2013. *Pengaruh Time Budget Pressure, Risiko Kesalahan dan Kompleksitas terhadap Kualitas Audit*. Jakarta: Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nata, A. 2001. *Peikiran Para Tokoh Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Paino, H. 2012. *Dysfunctional Audit Behaviour*.
- Paino, H., Ismail, Z., & SMITH, M. 2009. *Dysfunctional Audit Behaviour: The Effects of Employee Performance, Turnover Intention and Locus of Control*.
- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. 2014. *Modelling Dysfunctional Behaviour: Individual Factors and Ethical Financial Decision*. *145*.
- Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. 2010. *Dysfunctional Audit Behaviour: an Exploratory Study in Malaysia*.
- Paino, H., Thani, A., & Iskandar ZSI, S. 2011. *Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behaviour: The Effect of Budget Emphasis, Leadership Behaviour, and Effectiveness of Audit Review*. *25-28*.

- Pratama, M. P., & Dihan, F. N. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 115-135.
- Pujaningrum, I., & Sabeni, A. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor atas Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *I(1)*.
- Putri, & Sagita, K. D. 2013. *Hubungan Antara Kualitas Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Kepuasan Relasi Karyawan PT Asuransi Central Asia Cabang Surakarta Dipandang dengan Perspektif Social Exchange Theory*. Yogyakarta: Thesis Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Rois, E. H. 2016. *Pengaruh Religiusitas, Norma Subjektif dan Perceived Behavioral, Contro, terhadap Niat Membeli Produk Makanan Ringan Berlabel Halal (Studi pada Mahasiswa Muslim Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Scandura, T., & Viator, R. 1994. Mentoring in Public Accounting Firms. *Accounting, Organizations and Society*, 717-734.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. 2006. *Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setyaningrum, F., & Murtini, H. 2014. Determinan Perilaku Disfungsional Audit (pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *3(3)*.
- Silaban, A. 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit*. Semarang: Universitas Diponegoro Disertasi.
- Silaban, A. 2009. *Perilaku Disfungsional Auditor dalam Pelaksanaan Program Audit*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, P. 2008. *Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit (Reduce Audit Quality)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sitanggang, A. 2007. *Penerimaan Auditor terhadap Perilaku Audit Disfungsional: Suatu Model Penjelasan dengan Menggunakan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Semarang: Tesis Universitas Diponegoro.
- Sjarkawi. 2006. *Pembentukan Kepribadian Anak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyono, H. 2014. Relevansi Nilai Religiusitas dalam Mencegah Perilaku Disfungsional Audit. *21(36)*.
- Sulistiyono, H. 2019. Locus of Control, Dysfunctional Audit Behaviour, and The Mediating Role of Organizational Commitment. *20(170)*.
- Sulistiyono, H., & Ghozali, I. 2017. The Role of Religious Control in Dysfunctional Audit Behaviour: an Empirical Study of Auditors of Public Accounting Firm in Indonesia. *Journal of Applied Business Research*, 33 (5).
- Sunyoto, S. 2011. *Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Syafina, D. C. 2018. *Prinsip Dasar Etika Akuntan Publik*. Dipetik Januari 1, 2019, dari tirta.id: <https://tirta.id/kasus-snp-finance-dan-pertaruhan-rusaknya-reputasi-akuntan-publik-c4RT>
- Syafina, D. C. 2018. tirta.id: <https://tirta.id/kasus-snp-finance-dan-pertaruhan-rusaknya-reputasi-akuntan-publik-c4RT>
- Wahyudi, E. 2013. *Pengaruh Locus of Control, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention terhadap Penyimpangan Perilaku*

dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan). Jakarta: Skripsi.

Wibowo, M. M. 2015. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Kinerja, Turnover Intention, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14 (27).